Die Wandlungen des industriellen Arbeitsverhältnisses

Ein Vergleich kapitalistischer und nationalsozialistischer Arbeitsverfassung

---

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines
Doktors der wirtschaftlichen Staatswissenschaften
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Gerhard Hachtmann
Diplomvolkswirt aus Bernburg

Berichterstatter: Professor Dr. Muhs

Carl Nieft, Buchdruckerei und Verlag, Bleicherode am Harz
1936

Meinen Eltern!

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Diese Dissertation ist gleichzeitig als Broschüre
im Verlag Carl Nieft, Bleicherode a. H. erschienen

Vorwort.

Die vorliegende Untersuchung hat sich zur Aufgabe gestellt, das industrielle Arbeitsverhältnis einer sozialpolitischen Betrachtung zu unterziehen. Ein Vergleich der geschichtlichen Wandlungen, die sich auf diesem Gebiete vollzogen haben, hat von der Gegenüberstellung des grundsätzlichen Gehalts der jeweiligen Arbeitsverträge auszugehen.

Hierbei ist nun festzustellen, daß die drei erkennbaren Zeitabschnitte, die durch Überwiegen des Individualarbeitsvertrags, des Kollektivarbeitsvertrags und der betrieblichen Arbeitsordnung gekennzeichnet werden, innerlich voneinander bedingt sind, im wesentlichen aber durch außerwirtschaftliche Momente bestimmt wurden. Es wird in der Arbeit zum Ausdruck kommen, daß die liberalistische Frühzeit durch einseitige Vertretung und Ausnutzung wirtschaftlicher Machtpositionen eine politische Bewegung groß werden ließ, die — von falschen Führern geleitet — ein Spiegelbild ihres politischen Kampfes im Arbeitsleben schuf. Erst allgemeine Not und Verzweiflung ließen die Sinnlosigkeit dieser Auseinandersetzungen deutlich werden. Der nationale Sozialismus löste individualistisches Denken ab, indem er die Gemeinschaft als oberstes Ideal aufstellte. Damit wurde das gesamte Arbeitsleben revolutionär umgestaltet und die Arbeit ihres materialistischen Makels entkleidet. Die Arbeit als Dienst an der Gesamtheit erhielt ihr Ethos wieder. Aus dieser Grundeinstellung erkennt man, wie belanglos für den ethischen Gehalt, den Wert der Arbeit die äußeren juristischen Formen sind, in die das Arbeitsverhältnis gestellt war. Es soll deshalb nur kurz auf die Grundgesetze eingegangen werden, da diese als Ausdruck der Gesinnung für jede sozialpolitische Betrachtung Voraussetzung sind.

Hinzuzufügen ist, daß ein Vergleich des kapitalistischen Arbeitsverhältnisses mit der Neuordnung durch den Nationalsozialismus durch besondere Betonung geistiger, immaterieller Dinge auch den Rahmen einer wirtschaftlichen Betrachtung sprengen mußte.

Aus dieser Erweiterung des Themas ergibt sich in der Begrenzung auf Grundsätze notwendig eine gewisse Einseitigkeit. Die zur Systematik

erforderliche Gegenüberstellung der Weltanschauungen und damit der jeweiligen Arbeitsverfassungen muß zur Verzerrung des Gesamtbildes führen, wenn man das Wort Nikischs im Kommentar zum AOG außeracht läßt:

„Der wahre Unternehmer hat seinen Betrieb von jeher als ein selbständiges Wesen betrachtet, dem er seine besten Kräfte widmete und dessen Fortbestand durch Generationen hindurch er sicherzustellen suchte".

Ist diese Grundeinstellung von der Sorge getragen, nicht nur den Sachgütern des Betriebes, sondern auch den Menschen in der Werkstatt zu dienen, so ist in diesem Unternehmen die Voraussetzung für den Einsatz zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat geschaffen. Damit soll betont sein, daß sich die Arbeitsverfassung des Nationalsozialismus zunächst in einer im sittlichen Wert der Arbeit neubegründeten Ehraufassung von der Vergangenheit abhebt. Die möglichen wirtschaftlichen Folgen dieser Besinnung auf die Arbeit als einzigen Maßstab der Beurteilung eines Menschen für das Gesamtvolk sind heute noch nicht abzusehen. Deshalb mußte sich die vorliegende Untersuchung im dritten Teil in der Hauptsache nur mit den grundlegenden Gedanken des Gesetzgebers begnügen, da hierin der Rahmen der zukünftigen innerbetrieblichen Gestaltung, die Form des nationalsozialistischen Arbeitsverhältnisses schlechthin geschaffen worden ist. Im ersten, namentlich aber im zweiten Teil der Untersuchung mußte der Versuch gemacht werden, die Verhältnisse des Arbeitslebens vom „objektiven" Standpunkt zu sehen. Die Auswahl der zugrundeliegenden Literatur erfolgte nach diesem Gesichtspunkt. Für die Schilderung der sozialen Verhältnisse wurden weitgehend Darstellungen und Ansichten der jüngeren historischen Schule der Nationalökonomie herangezogen. In der Behandlung des Tarifvertrages mußte von dem unübersichtlich gewordenen Schrifttum aller politischen Richtungen Abstand genommen werden. Nach Möglichkeit wurden wissenschaftliche Untersuchungen verwandt, da sie allein die Gewähr objektiver Darstellung der von politischen Kämpfen erfüllten Sphäre industrieller Arbeit boten. Zur Klärung der Kampfmethoden und -ziele kommen indes die Geschäftsberichte der Arbeitgeberverbände sowie das „Korrespondenzblatt der freien Gewerkschaften" zu Wort. In der Frage der nachkriegszeitlichen Betriebsvereinbarung, wie überhaupt in der Stellung des Betriebsrats zum Unternehmer, zur Arbeiterschaft und zur Gewerkschaft wird mehrmals der Franzose Marcel Berthelot vom Internationalen Arbeitsamt in Genf zitiert, da er als Fremder die „bisher wissenschaftlich noch nicht bis in die letzten Gründe geklärte Stellung des Betriebsrats"[1]) von einem unpolitischen, sachlich-neutralen Standpunkt zu sehen vermag.

[1]) Vorwort zu seiner Schrift: Die Betriebsräte in Deutschland. 1926.

In der Umgestaltung der Arbeitsverfassung durch den Nationalsozialismus wurde von Problemstellungen und Erwägungen, die die Lohnhöhe betreffen, bewußt abgesehen. Es geschah dies aus drei Gesichtspunkten:

Erstens hat sich die nat.soz. Arbeitsverfassung wesentlich andere Ziele als Lohnerhöhungen allein gesetzt, zweitens sind auf diesem Gebiet seit der Machtübernahme tatsächlich keine bedeutsamen Veränderungen eingetreten, da die Tarifverträge weitergelten und schließlich liegt gerade in der Ablehnung der Überschätzung materieller Dinge der grundsätzliche Gegensatz zur kapitalistischen Arbeitsverfassung.

So ist es kein Zufall, daß im dritten Teil nicht mehr von Lohnstreitigkeiten und Arbeitskämpfen gesprochen werden braucht, der Adel der Leistung und die Ehre des Arbeiters stehen über „Profitsucht" und „Klassenkampf".

Es genügte deshalb, dem Wortlaut des Arbeitsordnungsgesetzes zu folgen, um — mit der Sinngebung, die dieses Gesetz durch die Ministerialräte Mansfeld, Pohl, Steinmann und Krause erfahren hat, — die in die Zukunft weisenden Ziele betrieblicher Zusammenarbeit zu erkennen. Darüber hinaus wurden Reden und Gedanken des für die nat. soz. Bewegung verantwortlichen Schöpfers und Leiters der DAF verwandt. Gesetzliche Maßnahmen und nationalsozialistische Ziele wurden mit den verstreut vorliegenden Erfahrungen der Praxis verbunden, um in dieser Zusammenfassung einen Einblick in die Gedankenwelt und geistigen Grundlagen einer künftigen Arbeitsverfassung zu eröffnen.

Auf Einzelfragen — wie z. B. die Wirkung der Betriebsgröße — konnte nicht eingegangen werden, weil es nur darauf ankam, die Grundlinie der Arbeitsverfassung, d. h. das soziale Verhältnis von Mensch zu Mensch in der Entwicklung vom Einzelinteresse zum Dienste an der Gesamtheit aufzuzeigen. Der Mensch an der Arbeitsstätte steht deshalb im Mittelpunkt auch dieser Betrachtung. Generaldirektor Dr. Vögler hatte recht, als er bei Begründung des DINTA in der Gemeinschaftssitzung der Fachausschüsse des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute am 24. Mai 1925 seine Rede mit den Worten begann:

„Vorbeigegangen sind wir an dem wichtigsten Faktor jedes Produktionsprozesses, dem Menschen..."[2])

Die Entfremdung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Folgeerscheinung der unbeschränkten Selbständigkeit und mangelnden Orga-

[2]) Herbert Büren: Untersuchung über die grundsätzliche Haltung des deutschen Unternehmertums gegenüber der Sozialpolitik in Vorkriegs-, Kriegs- und Nachkriegszeit. Köln 1924 Anm. 1089.

nisationsfähigkeit der „befreiten" Wirtschaftsgesellschaft wurde durch den Tarifvertrag nicht behoben, sondern vertieft.

Darum hat der Nationalsozialismus kein anderes Ziel, als jeden Arbeitskameraden der Gemeinschaft des Betriebes zu verpflichten, um aus der gemeinschaftlichen Leistung für die Gesamtheit des Volkes den wirtschaftlichen Aufstieg zu erzielen, der dann dem Einzelnen sekundär die ersehnte Erhöhung des Lebensniveaus bringen wird. Gemeinnutz geht vor Eigennutz; das gemeine Wohl ist Voraussetzung, Vorbedingung bezw. Haltung und Gesinnung jedes Vorwärtsstrebenden.

Möge diese Untersuchung dazu beitragen, den Sinn der Gedanken des ADG als geschichtlich bedingte Überwindung materialistischen Denkens und Rechnens zu erläutern, damit für alle Zeiten die Gestalt des „Arbeiters" nicht nur als Berufsschicht sondern als Idee des kämpfenden, ringenden, suchenden Menschen, als Verkörperung des schaffenden Deutschen im „Heiligen Reich der Deutschen germanischer Nation"[3]) ihre Heimstätte gefunden habe.

Bernburg, im März 1936.

Gerhard Hachtmann.

---

[3]) Rosenberg.

Inhalt.

Seite

A. Mensch und Arbeit 1

B. Die Wandlungen des industriellen Arbeitsverhältnisses 7

I. Der „freie" Arbeitsvertrag in der industriellen Frühzeit 7

1. Lohn und Arbeitszeit unter der Herrschaft eines uneingeschränkten Liberalismus 7

2. Die sozialen Wirkungen und der Marxismus

II. Der kollektive Arbeitsvertrag 14

1. Das Wesen des Tarifvertrages 14

2. Der Tarifvertrag als soziales Kampfmittel 17

a) Die ablehnende Haltung der Unternehmerschaft in der Vorkriegszeit 17

b) Die Arbeiterschaft, und der Wandel in der Haltung der freien Gewerkschaften 22

c) Die Parteien des Tarifvertrages 1914 — 1918 27

d) Der Tarifvertrag als Grundlage des nachkriegszeitlichen Arbeitsvertrages 29

3. Die Betriebsvereinbarung als zusätzliche Arbeitsregelung . . 41

a) Arbeitgeber — Betriebsrat 41

b) Die notwendige innerbetriebliche Auseinandersetzung . . 44

III. Die Neuordnung des Arbeitsverhältnisses durch den Nationalsozialismus 47

1. Neue Grundbegriffe des Arbeitsvertrages. Der Betrieb als Gemeinschaft 47

2. Der Aufbau des Arbeitsvertrages. Die Betriebsordnung . . 58

3. Die Sicherung des Arbeitsplatzes 65

4. Die ethische Grundlage des nationalsozialistischen Arbeitsvertrages 71

5. Staat und Arbeitsverhältnis 74

a) Der Treuhänder der Arbeit 74

b) Die Aufgaben der Gliederungen der NSDAP 80

C. Schluß 89

Der nationalsozialistische Arbeitnehmer muß wissen, daß die Blüte der nationalen Wirtschaft sein eigenes materielles Glück bedeutet.

Der nationalsozialistische Arbeitgeber muß wissen, daß das Glück und die Zufriedenheit seiner Arbeitnehmer die Voraussetzung für die Existenz und Entwicklung seiner eigenen wirtschaftlichen Größe ist.

Nationalsozialistische Arbeitnehmer und nationalsozialistische Arbeitgeber sind beide Beauftragte und Sachwalter der gesamten Volksgemeinschaft.

Adolf Hitler.
Mein Kampf, 1930 IV S. 676.

A.

Die theoretische Nationalökonomie lehrt, daß die Grundlage der Kultur und des menschlichen Fortschritts durch das Zusammenwirken der drei Produktionsfaktoren Natur, Arbeit und Kapital bedingt werden.

Die organische Fruchtbarkeit des Bodens und die in ihm enthaltenen Schätze an Steinen und Erden, bilden die Voraussetzungen und Bedingungen des Lebens. Es kommt lediglich darauf an, diese Schätze der Natur zu entdecken und zu heben. Zu diesem Erfolg führt den Menschen die Verwendung seiner Arbeitskraft — mag sie sich nun in Tatkraft, Fleiß oder Unternehmungsgeist äußern. Die Arbeitskraft ist deshalb sein höchstes Gut. Denn das Kapital als dritter Produktionsfaktor ist nur Ergebnis menschlicher Arbeit, Hilfsmittel zur Verwertung der vorhandenen Naturkräfte. Das „Kapital", das „werbende Vermögen" besteht in den Werkzeugen, die er sich mit Hilfe eigener Kraft geschaffen hat. Kapital ist damit, wie Ricardo sagt, „vorgetane" oder wie Marx behauptet „geronnene" Arbeit. Auch in der entwickelten Verkehrswirtschaft, in der man Kapital in Geld- oder Kreditform und weniger als produziertes Produktionsmittel zu sehen gewohnt ist, bleibt dieses Geld doch eine „staatlich anerkannte Anweisung auf das Sozialprodukt", also eine verfeinerte Form des „Werkzeugs" zum Genuß und zur Erschließung der Naturkräfte.

Hieraus wird die Bedeutung des recht verstandenen Begriffes „Arbeit" für Völker und Menschheit ersichtlich.

Es ist nur im wesentlichen eine Frage der Naturvoraussetzungen und rassischen Anlagen, die das Verhältnis des Einzelnen zur Arbeit als sittlichem Begriff bestimmt. Es ist unleugbar, daß Klima und Bodenverhältnisse bestimmte Menschentypen mit schöpferischen Kräften ausstatten mußten, damit sie sich und ihre Art erhalten konnten, während üppige Vegetation und reiche Rohstoffquellen anderen Erdbewohnern ein müheloses Leben gewähren konnten. Es ist deshalb kein Zufall, daß die

Bewohner gemäßigter Zonen in der Arbeit eine sittliche Pflicht erkannten, da für sie das Leben Kampf und nicht Spiel bedeutete. Die Betrachtungsweise des Nationalsozialismus besteht nun aber gerade darin, daß erstmalig die Einheit von Mensch und Leistung, die innere seelische Verbindung zwischen ihm und seiner Arbeit neu erkannt wird. Da man diese organische Einheit des Mittelalters zwischen Mensch, Werkzeug und Erzeugnis einerseits und die Gebundenheit der Meister, Gesellen und Lehrlinge in der Zunft andererseits zerriß und den Arbeiter durch Trennung von den Produktionsmitteln zum Händler seiner „Ware Arbeitskraft" herabdrückte, schuf man die seelischen Voraussetzungen der sozialen Frage des 19. Jahrhunderts.

Die Einstellung des Menschen zur Idee der Arbeit in allen ihren Formen zeigt sich am besten in den Rechtsinstituten, die für Kopf- und Handarbeit geschaffen wurden. Aus der Stellung zur Arbeit an sich ergab sich die entsprechende Achtung vor dem Verkäufer dieser Ware, da „die Arbeit nie von ihrem Träger zu lösen ist"[4]).

Im Altertum knüpfte der Arbeitsvertrag an das Sklavenverhältnis an und war damit Ausdruck der Gewalt. Da nun mit wachsender Gesittung und steigender Kultur die vorhandenen Sklaven an Zahl geringer werden mußten, stieg ihr Wert auf dem Arbeitsmarkt entsprechend. Viele Grundherren waren gezwungen, ihren Bedarf an Sklaven durch Miete sicherzustellen. Es blieb aber die Form der Sachmiete, deshalb kann von einem „Arbeitsvertrag" zwischen Herr und Sklave nur ganz bedingt gesprochen werden, da doch der Sklave weiterhin zum Eigentum des Herrn gehörte. Zwischen dem Arbeitstier und dem Arbeitsmenschen bestand damit kein rechtlicher Unterschied. Charakteristisch für den Makel, mit dem die Arbeit damals belastet war, ist die Tatsache, daß häufig Selbstvermietung oder Selbstverknechtung vorkamen, d. h. der Freie mußte sich selbst vermieten bezw. sich selbst verkaufen, um überhaupt entgeltliche körperliche Dienste leisten zu können. Aus der Selbstvermietung des Freien entstand dann mit dem Eindringen liberalistischer Gedankengänge allmählich der freie Arbeitsvertrag.

In Rom wurden die operae illiberales auch fast ausschließlich von Sklaven errichtet. Kam daneben wirklich ein Freier in die Notlage, ein Darlehen abzuverdienen oder irgendeine Schuld zu tilgen, so überließ er seine Arbeitskraft als Sachgut zum Gebrauch[5]).

---

[4]) Dr. Rob. Ley in seinen Gedanken über „Arbeitertum" (i. d. Sammlg. seiner Reden: Durchbruch d. soz. Ehre).

[5]) Der locator bot seine körperlichen Dienste an, wörtlich: „er stellt sie auf den Markt" der Pächter oder conductor „führt" den gemieteten Arbeitsmenschen „mit sich fort". Aus der Gleichstellung der beiden Mietarten der locatio conductio operarum und der locatio conductio rei folgte der unselige Einfluß auf unser deutsches Recht nach der Rezeption des römischen.

Die altdeutsche Auffassung band den Dienstmann nicht aus materiellen Gründen an den Dienstherrn, so daß eine unpersönliche Dienstmiete daraus wurde, sondern sah nur Gefolgschaftstreue auf der einen und Fürsorgepflicht auf der anderen Seite. Die Arbeit des Dienstmannes für seinen gewählten Dienstherrn blieb ihm deshalb stets eine Ehrenpflicht, weil die schuldrechtliche Bindung weit hinter die personen- und familienrechtliche zurücktrat.

Im Mittelalter wurde dann die zunächst Ursache gewesene persönliche Über- und Unterordnung zur Folge des Dienstverhältnisses. Es entstand der echte Schuldvertrag. Der Grund für diese Entwicklung ist im aufkommenden Lehenswesen zu erblicken. Der Treudienstvertrag wurde jetzt mit dem sachenrechtlichen Lebensgeschäft verknüpft und verschmolzen. Damit wird der bisher rein deutschrechtliche Treudienstvertrag zur schuldrechtlichen Verpflichtung über Dienste aller Art. Die Über- und Unterordnung blieb trotzdem weiterhin bestehen.

Mit dem Eindringen römischer Gedankengänge in deutsches Brauchtum wurde die Dienstmiete das herrschende Prinzip. Die aufkommende Industrialisierung und Anonymisierung verschiedenster Gewerbezweige drängte den personenrechtlichen Einschlag eines früheren Arbeitsrechts völlig in den Hintergrund. Im Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich im Einzelarbeitsvertrag als Gläubiger und Schuldner gegenüberstehen, ist die reinste Ausprägung des allein schuldrechtlichen Prinzips der Dienstmiete zu erkennen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer band nichts anderes aneinander als die Leistung der Arbeit und die Zahlung von Lohn, ein innerer Zusammenhang war zerbrochen. Der einzelne Arbeiter sah nur den Unternehmer, nicht mehr seinen Herrn, sondern nur noch seinen Ausbeuter, er schloß sich deshalb mit anderen Schicksalsgenossen zu Gewerkschaften zusammen. Wie weit die römische Auffassung von der Arbeit bereits das Rechtsleben erfüllte, zeigt die Definition des Arbeitsvertrages von Lotmar[6]). Er sieht als allein wesentlich den gegenseitigen schuldrechtlichen Vertrag, in welchem die Vertragsschließenden die Leistung von Arbeit und Entgelt vereinbaren. Ein Kaufvertrag kann es seiner Meinung nach nur deshalb nicht sein, weil nach Brentano doch eine absolut unlösbare Verbindung der Arbeit mit ihrem Verkäufer bestehe. In dieser Ansicht ist die Vorstellung von der Arbeitskraft als Ware grundsätzlich noch anerkannt. Weiterhin kann nach Lotmar der Arbeitsvertrag auch kein Gesellschaftsvertrag sein, da hier ein gemeinsamer Zweck erreicht werden solle, dieser sei dem Arbeitsvertrag aber fremd.

Bei der Betonung des allein schuldrechtlichen Verhältnisses ohne weitere vertragliche Bindung als Arbeitsleistung und Lohnzahlung wird

---

[6]) Lotmar, „Der Arbeitsvertrag", Leipzig 1908, S. 32 — 68.

es verständlich, wie lückenhaft und unvollständig die arbeitsrechtlichen Vorschriften aussehen mußten.

Im BGB wurden zwei Arten des Arbeitsvertrages geregelt, Werkvertrag und Dienstvertrag. Da der Werkvertrag aber die Herstellung eines Erfolges verlangt und somit im wesentlichen von der selbständigen Arbeit des Unternehmers für Rechnung eines Bestellers handelt, fällt er aus dem eigenen Rahmen einer sozialpolitischen Betrachtung des betrieblichen Arbeitsverhältnisses. Acht Paragraphen des Dienstvertrages (611—619) bildeten die Grundlage für Millionen wichtiger Verträge, die Leben und Schicksal des ganzen Volkes bestimmten.

Zur allgemeinen Unzulänglichkeit gesellte sich eine weitgehende Zersplitterung der arbeitsrechtlichen Vorschriften[7]).

Deshalb ist es durchaus berechtigt, wenn Dr. Mansfeld[8]) bei der Betrachtung des ADG von einem Wendepunkt in der arbeitsrechtlichen Entwicklung spricht[9]). Nach seiner Ansicht wird die erste Periode des Arbeitsvertragsrechts mit der Anerkennung des Hilfsdienstgesetzes von 1916, das zum ersten Mal die Anerkennung von Kollektivvereinbarungen brachte, abgeschlossen. Die Periode des Einzelarbeitsvertrages mit überspitztem Individualismus und Ausbeutung des schwächeren Arbeitnehmers, der sich nur durch Selbsthilfe retten konnte, wird von der Periode eines überspitzten Kollektivismus abgelöst. Dieser Kollektivismus war an sich noch nicht ungesund, sondern er hätte durch wahre Gemeinschaftsarbeit wohl zum Erfolge führen können, aber es kam die Politisierung der wirtschaftlichen Aufgaben hinzu. Einmal waren es die Gewerkschaften, dann die Unternehmerverbände, die Einfluß auf staatliche Stellen gewinnen wollten, um sie ihrem Wunsche gefügig zu machen.

Dagegen ist der Adel der Leistung bezogen auf den Dienst an der Gemeinschaft[10]). Er ist daher nur auf der Grundlage der inneren Gleichberechtigung jeder ehrlichen Arbeit voll verständlich. Dieses wahrhafte

---

[7]) Zu erwähnen die §§ 59 ff. HGB, der Abschn. VII der Gewerbeordnung, für Bergarbeiter die Berggesetze, für Seeleute die Seemannsordnung und ähnliche Sonderrechte.

[8]) „Ein Wendepunkt in der arbeitsrechtlichen Entwicklung", von Dr. Mansfeld. NS-Soz. Pol., Febr. 34.

[9]) Er sagt in seinem Aufsatz, daß man erst seit Beginn der Industrialisierung und des damit einsetzenden Liberalismus von einem Arbeitsrecht sprechen könne und meint damit, daß seit dieser Zeit der deutsch-rechtliche Treudienstgedanke wie er auch im Zunftwesen des Mittelalters seine echte Ausprägung fand, den rein schuldrechtlichen Streit um den Arbeitslohn zwischen Unternehmertum und Proletariat endgültig Platz gemacht hatte.

[10]) Karl Bröger: Arbeit ist Erlösung (Kalender der dtsch. Arbeit 1936) „Immer geschieht Arbeit in einer Gemeinschaft und für eine Gemeinschaft und glücklich sind jene Zeiten, denen dieser letzte und höchste Sinn aller menschlichen Arbeit freudig erfüllte Pflicht ist".

Gleichsein erklärt sich aus dem Dienst am Betriebe als Dienst an Volk und Staat, für die jede Arbeit eingesetzt ist. Materielle Unterschiede in der Form der Lebenshaltung sind als Anreiz zur Aufwärtsentwicklung notwendig, sie sind aber — da sie äußerliche Dinge betreffen — nicht entscheidend für den Charakterwert eines Menschen und für die Wertschätzung der zu Grunde liegenden Leistung. Wertvoll ist für den Nationalsozialismus nur die Arbeit, die der Gesamtheit wirklich nützt. In der Erfüllung überpersönlicher Zwecke trägt die Arbeit ihre Erfüllung in sich selbst.

Nur wenn die Arbeit, ganz gleich welcher Art, diesen vom kapitalistischen Geist geraubten hohen Sinn, Ausdruck der menschlichen Schöpferkraft zu sein, wiedererhält, werden die als selbstverständlich anzusehenden Dinge als weniger wichtig und die Unterschiede hierin gar als unwesentlich erscheinen dürfen.

Da der Träger der gemeinschaftsbezogenen und damit gleich hoch zu achtenden Arbeit nur nach seiner Leistung qualifiziert werden kann, hat man im Adel der Leistung den Adel des rechtverstandenen Leistungsunterschiedes zu erblicken. Höhere Leistungen bedingen deshalb nur größere Pflichten und höhere Verantwortung. Denn je höher der einzelne steht, desto mehr ist er der Gesamtheit verpflichtet und ihren Gesetzen unterworfen.

Adolf Hitler sagt hierzu:

Was dem einzelnen die Natur gegeben hat, muß er als Beitrag wieder abstatten seinem Volke. Es kann nur ein Recht in dieser Gemeinschaft geben, das erwächst aus der Erfüllung der zugewiesenen Pflicht, die Arbeit ist daher in keiner Form eine Schande, sondern der höchste Adel für jeden, der durch sie und mit ihr getreulich mithilft am Aufbau des gemeinsamen Lebens und damit beiträgt zur Erhaltung der Nation.

Dieses Wort begründet eine neue Einstellung zur Arbeit. Es bricht mit dem Gedanken der Überschätzung jeder geistigen Arbeiten und bringt damit die grundsätzliche Anerkennung jeder ehrlichen Arbeit[11]). Lediglich auf dieser Grundlage kann eine vom gegenseitigen Vertrauensverhältnis getragene Betriebsgemeinschaft erstehen, in der jeder weiß, daß er sich auf die sozialistische Gesinnung seines Mitarbeiters verlassen kann. Damit

11) Hierzu Dr. Ley: Der Mensch darf also nicht gewertet werden nach der Arbeit, die er verrichtet, sondern nur nach der Leistung auf dem Gebiet, auf dem Platz, an dem er steht. Es spielt an sich keine Rolle, ob der Arbeiter ein Handwerker ist oder ein Professor, sondern ich muß beiden die gleiche Achtung zollen, denn einer könnte nicht ohne den anderen existieren, da beide zu dem beitragen, was wir in unserem Volke Kultur nennen. Vor allem müssen wir auch berücksichtigen, wie weit die Arbeit als solche dem Volksganzen nützt. (Rede z. Eröffnung d. Ausstellung d. Berufsgruppen der DAF am 13. 10. 34).

ist die Einteilung der Menschen nach Bildung und Vermögensbesitz endgültig überwunden[12]).

Das Ethos der Arbeit gilt es wieder aufzurichten. Das ist nur möglich, indem einerseits die Zahl der mühelosen Einkommen so weit wie nur irgenddenkbar und durchführbar verringert wird und indem man andererseits dem Handarbeiter die Standesehre zurückgibt. Jeder Arbeiter muß sich im Betriebe und dadurch im Staate heimisch fühlen können, dann wird er auch Arbeitsfreude empfinden lernen und die soziale Frage ist wirklich gelöst. „Denn was anderes verlebendigt sich denn in dem .... jahrzehnte langem Kampf um den Arbeitstag als ein großes soziales Wollen, das ringt um die Befreiung der menschlichen Arbeit aus den vermeintlichen „Notwendigkeiten" des Kapitals, das sich aufbäumt gegen 'die Naturgesetze der kapitalistischen Produktion', ein Wollen, das dem gesellschaftlichen Produktionsprozeß wieder einen Sinn und Inhalt, Vernunft und Zweck geben soll"[13])?

Dieses sittliche Wollen zur Überwindung „kapitalistischer Naturgesetze" bedingt eine gesellschaftlichekameradschaftliche Gleichstellung aller Stände, sonst wird auch die nationalsozialistische Arbeitsverfassung nur Theorie bleiben. Eine Gemeinschaft, noch dazu in der Enge eines auf sich selbst angewiesenen Betriebes kann sich nicht gegenseitig vertrauen, wenn die einen denken, sie werden übervorteilt und ausgebeutet, und wenn auf der anderen Seite kein Verständnis für die Sorgen des anderen vorhanden ist.

Einzige Grundlage der Beurteilung eines Menschen kann daher nur die Leistung im Dienste der Gemeinschaft sein, die jeder nach seinen Kräften für das Volk verrichtet. Das neue Leistungsprinzip, die Wirtschaftsgesinnung der Gegenwart und Zukunft, fragt also nicht so sehr nach der Größe der tatsächlich vollbrachten Leistung, sondern nach dem Verhältnis von Befähigung und Leistung, nach dem Willen zum Dienst an der Gesamtheit.

---

[12]) Hans Biallas, Leiter der Pressestelle der DAF: Es muß jedem Menschen eingehämmert werden, daß sein Wert und seine Geltung und die Achtung, die er zu beanspruchen hat, genau so groß sind, wie die eines jeden anderen wenn er seine Pflicht tut an dem Platz, an den er vom Schicksal gestellt wurde. (NS-Soz. Febr. 1934 Schmidt-Eichwalde: Die Ehre der Arbeit.

[13]) Karl Muhs: Anti-Marx 1927 S. 27.

B. I. 1.

Zu den Voraussetzungen des freien Arbeitsvertrages, wie man schlechthin die Arbeitsverfassung des individualistisch-liberalistischen Zeitalters bezeichnet, gehört die Umgestaltung und Erschütterung des geschichtlich gewordenen Gefüges der damaligen Wirtschaftsgesellschaft. Der soziale Umschichtungsprozeß stellt auch das gesamte gewerbliche Leben auf eine neue Ebene. Mit den Zunftschranken und der Hörigkeit der Bauern fielen die Vorherrschaft der Stadtwirtschaft und die Gutsuntertänigkeit. Die Entwicklung zur Territorialwirtschaft und darüber hinaus zur nationalen Volkswirtschaft vollzog sich im immer schnelleren Tempo. Die Landflucht als Ergebnis der Bauernbefreiung in Verbindung mit der ungeahnten Entwicklung der Verkehrsmittel förderte das Wachstum der Städte und aufblühenden Großgewerbe.

Das ursprünglich überkommene Handwerk, dessen charakteristisches Kennzeichen die individuelle Versorgung und Befriedigung einzelner Bedürfnisse war, konnte der vorwärtsdringenden Entwicklung nicht standhalten. Die bisherige Kundenproduktion hatte den Handwerker innerlich zur Verantwortung vor seiner Arbeit und vor dem ihm meist auch persönlich bekannten Abnehmer gezwungen. Dieses persönliche Verhältnis, das ihm Arbeitsfreude und Genugtuung in der Erfüllung seiner Arbeit brachte, wurde durch das Aufkommen der Großstädte mit weit entfernten Absatzmärkten und wachsender Konkurrenz zerrissen.

Die individuelle Leistung entschied nicht allein über Wert oder Unwert einer Ware, sondern die Großstädte erzeugten Massenbedürfnisse gleicher Art, die auch den Produktionsprozeß zur Herstellung gleichartiger Massenware zwangen. Die wachsende Abhängigkeit des zum Lohnarbeiter herabsinkenden Handwerkers von den Kalkulationen des kaufmännischen Unternehmers wurde weiterhin durch die Einführung arbeitsparender Maschinen beschleunigt. Die bisherigen Handwerker waren nun gezwungen zur Arbeit an die gemeinsame Produktionsstätte, in die Fabrik zu gehen, um dort „für ihren Fabrikherrn" zu arbeiten. Die produktionell unbestreitbaren Erfolge der maschinellen Fertigung wurden damit zu einem weiteren Verlust an Arbeitsfreude, da der Arbeiter nicht nur seine

Arbeitskraft dem Fabrikbesitzer verkaufte, sondern sich als organisches Wesen in den Dienst geisttötender Maschinen stellte. Die Maschinenstürmer und Weberaufstände jener Zeit kennzeichnen diesen verzweifelten Protest gegen Entseelung und Ausbeutung.

Umso niederdrückender mußte die gesellschaftliche Umschichtung in ihrer Wirkung sein, da sie für den neuen Stand mit einer beträchtlichen Senkung des Lebensstandards begleitet war.

Die Gedanken der französischen Revolution verbunden mit rein materialistischen Anschauungen über den Wert der Arbeit und der Arbeitskraft schufen in der rechtlichen Freiheit, „alles dessen, was Menschenantlitz trägt" eine wirtschaftliche Bedrückung der Arbeiter, denen Deutschland wohl ungeheure Leistungen technischer Art andererseits aber eine tiefgreifende Klassenspaltung verdankte[14]).

Man bedenke den Unterschied zwischen der Struktur der Arbeitsverhältnisse, in dem man die Zeit vergleicht, in der der Meister nicht nur Lehrherr sondern auch Erzieher und Familienvater war, während der Geselle bereits als Mitglied seiner Zunft gewisse Ansprüche geltend machen konnte, und vergegenwärtige sich dann die hoffnungslose Lage des jungen Industriearbeiters frühliberalistischer Zeit. „Der Arbeitgeber beschäftigte diese Arbeitsverkäufer, wenn er wollte, 14 Stunden am Tag und mehr. Er bestimmte die Art und Weise der Zahlung ihres Lohnes und entließ sie, wenn er sie nicht mehr brauchen konnte, weil sie arbeitsunfähig oder krank geworden waren. Diese Verhältnisse hatten die schlimmsten Folgen. Es tat sich eine Kluft auf zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Arbeitsfreude wurde vernichtet, die arbeitende Bevölkerung verelendete körperlich und seelisch, das Familienleben löste sich auf und die Kindererziehung litt ungeheuer"[15]).

Die Schuld des Unternehmertums lag darin, daß es nur den Fortschritt, die prosperity sah, aber nicht die ihm in den Werken anvertrauten Menschen. Der Mangel an Menschenführung, der das kapitalistische Arbeitssystem der Frühzeit auszeichnet, hatte den aufreibenden Kampf der Klassen um die Macht im Staat, die Zersetzung des Volkskörpers zur Folge. Wohl gab es Ausnahmen. Als Symptom zu erwähnen ist der von Heinrich Freese[16]) vertretene Gedanke der „konstitutionellen Fabrik". Hier trat ein Unternehmer auf und propagierte in Anlehnung an staatsrechtliche Verhältnisse die Einflußnahme auf die Leitung und

---

[14]) Einzelberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten beweisen die Not der industriellen Arbeiter unter der Herrschaft des freien Arbeitsvertrages.

[15]) Paul Krämer: Gesetzl. Grundlagen des freien Arbeitsvertrages (H. 1 d. Sammlg. Stoff für die Berufsschule) Dresden 1927, Abschn.: Die Lage des Industriearbeiters.

[16]) Heinr. Freese: Der freie Werkvertrag und seine Gegner, Jena 1913.

Gestaltung betrieblicher Dinge durch den „vierten Stand", durch die Arbeiterschaft. Er selbst wollte nur oberster Verwalter, erster Diener, aber nicht Besitzer seines Werkes sein. Sein Mahnruf an die Unternehmer, die „Industrieuntertanen zu Industriebürgern" zu machen[17]), verhallte ungehört[18]). Die Ansicht der Arbeitgeberschaft war folgende[19]):

„Die Resultate seien keineswegs derartig, daß sie abgesehen von einigen Idealisten, die ebenso wie er die Schattenseiten nicht sehen wollten, andere Arbeitgeber veranlassen könnten, in Freeses Fußstapfen zu treten. Ganz abgesehen davon, daß die Mehrzahl unserer gewerblichen Betriebe garnicht in der Lage sein würde, die damit verbundenen Lasten zu übernehmen".

Die Haltung der Gewerkschaften war ablehnend aus Gründen der proletarischen Disziplin und Machteinbuße.

Die staatliche Sozialpolitik und der Schutz der gewerblichen Arbeitskraft befanden sich zu jener Zeit der vollen Wirksamkeit des freien Arbeitsvertrages noch in den ersten Anfängen.

Die Arbeitgeberschaft huldigte einseitig der klassischen Lehre und dem ökonomischen Prinzip, das auch gegenüber der menschlichen Arbeit anzuwenden sei. Sie konnte sich gegen diese „künstlichen" Schutzmaßnahmen wenden, indem sie auf ihren eigenen Aufstieg aus dem Handwerkerstande hinwies, ohne aber zu bedenken, daß gerade in der Wirksamkeit des freien Arbeitsvertrages ein solcher Aufstieg für die verarmten Volksmassen unmöglich sein müsse. Hinzu kam, daß sich das Wirtschaftssystem äußerlich ausgezeichnet bewährte. So wird es erklärbar, daß das soziale Gewissen erst in den 70er Jahren erwachte[20]).

Die wirtschaftliche Lage der gewerblichen Arbeiter zu Beginn des vorigen Jahrhunderts war vor allem deshalb so hoffnungslos, weil selten oder garnicht eine Aussicht auf Besserung oder Aufstieg bestand. Von den Produktionsmitteln getrennt hatte der einzelne mit jedem anderen in Wettbewerb zu treten, um dem Fabrikherrn das einzige Ver-

---

[17]) Georg Jahn kennzeichnet so die Bemühungen dieses Unternehmers in Nr. 15 des „Grenzboten" vom 13. 4. 1910.

[18]) „Ich richte deshalb an meine Standesgenossen den Mahnruf: dem Kampf um die Seele des Arbeiters und damit um die Zukunft unseres Volkes nicht länger auszuweichen. Der Sieg liegt noch in unserer Hand. Wir können ihn aber nur erringen, wenn wir den Forderungen der Zeit nachgekommen sind. Nur wenn das geschehen ist, werden die Arbeiter aufhören, dem Lockruf der SPD zu folgen. Der konstitutionellen Fabrik wird dann die Zukunft gehören". Damit schließt die 1913 erschienene Schrift.

[19]) Die deutsche Arbeitgeberzeitung Nr. 3 vom 16. 1. 1910.

[20]) Hans Frhr. v. Berlepsch. Anfänge des gesetzl. Arbeiterschutzes vor 1. 6. 1891. In der Smmlg. Soz. Arbeit im neuen Deutschland. Festschr. z. 70. Geburtstag von F. Hitze.

mögen, die Arbeitskraft, zur Verfügung zu stellen. Auf der einen Seite die große Masse des Volkes in wirtschaftlicher Ohnmacht und gegenseitiger Konkurrenz unter dem drückenden Zwang, jede, auch die schlecht bezahlteste Arbeit zur Erhaltung von Leben und Familie anzunehmen; demgegenüber eine dünne Oberschicht großer Unternehmer mit wirtschaftlich annähernd unbegrenzter Machtfülle, völlig unabhängig von Leistung und Arbeitskraft des einzelnen. Dazu die Gedanken des wirtschaftlichen Liberalismus, die dem Individuum in wirtschaftlicher Hinsicht in seiner Entwicklung freie Bahn ließen, da es nach Adam Smith trotz der anarchisch erscheinenden Gesamtlage der Arbeitsverhältnisse eine „prästabilierte" Harmonie gäbe.

Kennzeichnend für damalige Verhältnisse ist beispielsweise die Tatsache, daß die wenigen vorhandenen Schutzbestimmungen für Kinderarbeit auch von Arbeiterseite oft aus Not umgangen wurden.

„So ist aus dem Übergange von der alten zur neuen Wirtschaft, von der überwiegend kleinbetrieblichen des Handwerks zur großbetrieblichen Industriewirtschaft die unheilvolle Situation entstanden, auf deren Boden im 19. Jahrhundert die soziale Frage sich als Schicksalsfrage Europas entwickelt hat"[21]). Zusammengefaßt: Für den einzelnen Arbeiter, von dessen Schicksal hier gesprochen werden muß, brachte das System des freien Arbeitsvertrages die rechtliche Befreiung aus der erblichen Abhängigkeit als Gutsuntertäniger oder Knecht. Es befreite ihn ferner von dem Zwang, den Beruf des Vaters zu erlernen. Alle früher gewohnten Zwangsmittel, harte Strafen oder unwürdige Behandlung in den bestehen gebliebenen Abhängigkeiten verschwanden. Diesen unbestreitbaren Vorteilen, denen ein ungeahnter Aufschwung des gesamten Wirtschaftslebens durch Einsatz und gesunde Auslese der besten und tüchtigsten Kräfte zu danken ist, steht die bereits gekennzeichnete negative Seite gegenüber. Sie bestand im wesentlichen darin, daß der Weg zum Aufstieg immer unsicherer wurde[22]), da sich die herrschende Schicht wohl größtenteils durch eigene Kraft, dann aber später auf Grund des Vermögensbesitzes in den wirtschaftlich bedeutsamen Stellungen hielt und dadurch die nützliche Seite der sozialen Diffusion erschwerte. Dazu trugen die Auswüchse eines übersteigerten Individualismus, der in Egoismus ausartete, bei, mochte er sich nun im Trucklohn, in Arbeitszeitverlängerungen oder in übermäßiger Beschäftigung jugendlicher und weiblicher Arbeiter zeigen. Die Wirtschaftsgesellschaft wurde von einer weitgehenden Spaltung durchzogen, in der die gemeinsamen Dinge, das Gemeinschaftserlebnis in der Nation und die Bindung an das Metaphysische einer Über-

[21]) Gerh. Albrecht: Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden. S. 12. Jena 1932.

[22]) vgl. Gust. Schmoller, Die soziale Frage. 1918. S. 191 ff.

betonung und Vergötzung des Gelderwerbes wichen. Das Verlassensein in der Unabänderlichkeit wirtschaftlicher Verhältnisse erklärt das Aufbegehren gegen Abhängigkeit und die Überwindung des freien Arbeitsvertrages durch die Bildung von Arbeitervereinen und Gewerkschaften.

Im Mittelalter gab es keine soziale Frage, da Erziehung und Fürsorge mit Treue und Gehorsam vergolten wurden[23]). Kleine Handwerker, Heimarbeiter und Kossaten, die sogen. „armen Leute" waren an Zahl und Bedeutung gering, deshalb kann von einem Lohnarbeiterstande garnicht gesprochen werden. Erst als das Zunftwesen erstarrt und sich in Unterdrückung und Behinderung der vorwärtsstrebenden Elemente auswirkt, als die ersten Manufakturen entstehen, Freimeister geduldet werden, und die grundlegenden Erfindungen gemacht sind, drängt die stürmische Entwicklung dahin, die Zunftverbände aufzulösen. Die Folge davon ist die Beschneidung jeder Aufstiegsmöglichkeit aus dem Arbeiterstand. Der „ewige Arbeiterstand", Verbreitung der ungelernten Arbeit, Frauen- und Kinderarbeit an Maschinen, kurz das Korrelat der rechtlichen Freiheit ist die wirtschaftliche Abhängigkeit. Liebte der Handwerker im Mittelalter das Werk seiner Hände, so kommt es jetzt darauf an, wohlfeile Massenware herzustellen, statt auf Güte und Schönheit in höchster Qualität Wert zu legen.

So bringt der sich in der Gewerbefreiheit und im freien Wettbewerb durchsetzende kapitalistische Geist eine neue, aber viel tiefer stehende Einstellung zur Arbeit überhaupt. Widerwillig, aber durch die Not der Verhältnisse gezwungen, muß der Arbeiter zur Erhaltung seiner Existenz seine Arbeitsleistung zu Markte tragen und sich damit der wirtschaftlichen Überlegenheit des Ausbeuters preisgeben. Gehörte im Mittelalter zum gerechten Lohn auch Ansehen, standesgemäße Stellung und Berufsehre, die in Gesellen-, Meisterstücken und Lehrlingsprüfungen ihren beredten Ausdruck fanden, so hatte der Arbeiter jetzt zufrieden zu sein, wenn er dank seines individuellen Arbeitsvertrages nach geisttötender mechanischer neun- oder zehnstündiger Arbeitszeit kümmerlich sein Dasein erhalten konnte. War doch der Arbeitsvertrag, der schlechthin über die soziale und wirtschaftliche Existenz der deutschen Industriearbeiterschaft entschied, nichts anderes als „ein der freien Übereinkunft der Parteien unterliegender privatrechtlicher gegenseitiger Vertrag, durch den sich der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Arbeitsleistung, der Arbeitgeber zu einer bestimmten Gegenleistung verpflichtet, deren Hauptbestandteil der Lohn bzw. die Gehaltsvergütung bilden"[24]).

---

[23]) Otmar Spann: Die Krise der Sozialpolitik und ihre Heilung in der ständischen Wirtschaftsverfassung (Kämpfende Wissenschaft) in Braune Wirtschaftspost 1934 3. Jahrg. 1.

[24]) Art.: Der Tarifvertrag, im Wörterbuch der Volkswirtschaftslehre. 1933.

Die individualistische Wirtschaftsordnung, brachte aber statt der ersehnten Interessenharmonie aller Beteiligten Proletarisierung, Verelendung und Krisen. Die Unternehmer wurden in ihrer Ausbeutungspolitik durch die theoretischen Anschauungen der individualistischen Klassiker unterstützt. Denn die liberalistische Theorie hatte nichts eiligeres zu tun, als in der Ausbeutung die Wirkung eines kapitalistischen Gesetzes zu sehen. So sagt Mandeville z. B. schon im 18. Jahrhundert, daß eine tiefstehende Arbeiterklasse notwendige Begleiterscheinung jedes Kulturvolkes sei, und Senior gibt offen zu, daß in den Saisongewerben bei Beschäftigung bis zu 16 und 20 Stunden der Gewinn des Fabrikanten erst in den letzten Stunden erzielt werde[25]). Nach ihrer Ansicht wurde also die Wirtschaft von Gesetzen bestimmt. Deshalb mußte auch neben dem Wertgesetz entsprechend ein Preisgesetz entwickelt werden. Da nun nach damaliger Ansicht die Ware Arbeitskraft auf dem Markte zum Angebot stand, so mußte sich die Lohnbildung ebenfalls den Spielregeln der Preisbildung anpassen.

Während Adam Smith eine dauernde Lohnsteigerung bei dementsprechender Verschiebung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften bei sinkenden Produktionskosten für möglich hielt, erklärte Ricardo: Der natürliche Lohn könne nicht über die Reproduktionskosten der Arbeit, also über das Existenzminimum hinaus steigen. Ginge er tatsächlich vorübergehend darüber hinaus, so würde die Bevölkerung sich rascher vermehren und dadurch wieder auf die Lohnhöhe drücken. Auf dieser pessimistischen Grundanschauung ruht Lassalles ehernes oder grausames Lohngesetz, das nach seinen Worten den durchschnittlichen Arbeitslohn auf die in einem Volk zur Fristung der Existenz und zur Fortpflanzung erforderliche Lebensnotdurft beschränkt. Es baut sich aber auch die marxistische Auffassung vom Lohn, vom Arbeitsvertrag und vom Arbeitsverhältnis auf der marktkapitalistischen Ansicht auf.

Denn Marx beantwortete die individualistische Theorie Ricardos damit, daß am Ende des Kapitalismus, der ja zwangsläufig dem Untergang zueile, die Expropriation der Expropriateure zu stehen habe. Damit wird den Arbeitern durch Einziehung der kapitalistischen Renten am Ende der Entwicklung der über die Reproduktionskosten hinausgehende und vom Unternehmer zurückbehaltene Mehrwert ihrer Arbeitskraft versprochen. Nun endlich würde ihnen der volle Arbeitsertrag zuteil werden.

Im engen Zusammenhang damit steht das Gesetz von der fallenden Lohnquote von Karl Rodbertus-Jagetzow, das die Einwirkung der industriellen Reservearmee auf die Lohnhöhe kennzeichnet. Es braucht nicht

[25]) Schmoller, „Die soziale Frage", München und Leipzig 1918. S. 227.

hervorgehoben zu werden, daß diese Theorien von der Unabänderlichkeit des Arbeiterschicksals das Arbeitsverhältnis vergiften mußten. Sie fielen auf einen günstigen Nährboden, da in der Frühzeit des Kapitalismus tatsächlich eine Ausbeutung der Arbeitskraft erfolgte.

Weil der Marxismus vom Pessimismus und von der Negation und Spaltung der Betriebsgemeinschaft lebte, konnte er die unter anderen auch von Brentano geforderte gewerkschaftliche Selbsthilfe grundsätzlich nicht anerkennen, denn sie mußte ja den Verelendungsprozeß der Arbeiterschaft aufhalten und damit die Herrschaft des Kapitalismus verlängern.

Da der Marxismus aber Kräfte brauchte, die bereits im Klassenkampf geschult waren, und andererseits noch fernstehende Arbeitermassen durch das Versprechen einer Besserung ihrer Lage gewinnen wollte, wurden die Gewerkschaften zu Rekrutenschulen ausgebaut. Damit war die unselige Verquickung von Politik und wirtschaftlichen Interessen eingeleitet. Nach Worten Adolf Hitlers ist nicht die Gewerkschaft in ihrem Wesen schon „klassenkämpferisch", sondern der Marxismus hat erst aus ihr ein Instrument für seinen Klassenkampf geschaffen. Wie unfruchtbar die Gewerkschaftsbewegung dadurch wurde, daß sie sich zum Organ des sozialistischen Klassenhasses herabdrücken ließ, gibt Kautsky[26]) selbst zu: „Die Gewerkschaftsbewegung ist, da die ungelernten Arbeiter überhaupt nicht auf wirtschaftliche Siege rechnen können, als Mittel zum Zweck der wirtschaftlichen Hebung aussichtslos, aber ihre Kämpfe haben einen großen Wert als Selbstzweck, sie erfüllen den Arbeiter mit revolutionärem, sozialistischem Geist".

Durch die destruktiv-zerstörenden Elemente wurde das Wesen dieser Berufsvertretung völlig verfälscht. Abgesehen davon, daß ihre Führer es ablehnten, nun wirklich eine Einheitsfront im Kampfe gegen die Unternehmer für bessere Arbeitsbedingungen zu bilden, mußte die an sich gesunde Berufsvertretung durch Klassenkampf und Generalstreik zum Haß gegen alle Expropriateure (Unternehmer) führen. Es ist deutsches Schicksal geworden, daß das Bürgertum seine Aufgabe verkannte und die Führung des Arbeiterstandes überwiegend Juden und Literaten überließ. Man hätte damals berechtigte Interessen vertreten sollen, statt sich vorzureden, daß geringer Lohn und hoher Kapitalgewinn den Interessen der Arbeiterklasse diene, weil damit der Lohnfonds wachse[27]). Man sah nur kapitalistische Gesetze und vergaß das Leben. Man glaubte sogar, dem Interesse der Nation am besten zu dienen, wenn die große Masse der Arbeiterschaft unwissend und arm bleibe. Denn Kenntnisse machten un-

[26]) bei Herkner, „Die Arbeiterfrage", Abschnitt: Die Partei im Verhältnis zur Gewerkschaftsbewegung. S. 387.

[27]) So die englischen Liberalisten: Mill, Mac Culloch und Senior.

zufrieden, ein mäßiger Lohn hindere die Verzweiflung und Kleinmütigkeit, sowie den Trieb zur Faulheit. Denn der sicherste Reichtum einer freien Nation bestehe, so sagte Mandeville, in einer großen Menge arbeitsamer Arbeiter, da ja die Sklaverei nicht mehr erlaubt sei[28]).

So kam es denn, daß unter der Führung volksfremder Elemente — denen nichts mehr am Herzen lag, als die Zerstörung der nationalen Einheit, — die durch Erbteilung besitz- und heimatlos gewordenen, von der Landflucht ergriffenen zweiten und dritten Bauernsöhne in den Elendquartieren der engen Stadtwohnungen zur „Gemeinschaft der Hoffnungslosen" zur politischen Bewegung wurden, die nichts mehr verlieren, aber vieles gewinnen konnte. „Der klügere Jude nimmt sich der Unterdrückten an, er wird Führer der Gewerkschaftsbewegung und dies umso leichter, als es ihm nicht um eine wirkliche Behebung sozialer Schäden im ehrlichen Sinne zu tun ist, sondern nur um die Heranbildung einer ihm blind ergebenen wirtschaftlichen Kampfgruppe zur Zertrümmerung der nationalen wirtschaftlichen Unabhängigkeit"[29]).

Der vornehmste Zweck der freien Gewerkschaften blieb stets der Kampf gegen das Unternehmertum, der Klassenhaß. Da aber an ihrer Wiege die Parteipolitik gestanden hatte, blieb auch die Uneinigkeit der deutschen Arbeiterschaft bis zur Übernahme am 2. Mai 1933 bestehen. Wie stark man im vergangenen Jahrhundert in liberalistischen Gedankengängen befangen war, und wie wenig man deshalb der Lage der Arbeiterschaft gerecht zu werden imstande war, zeigt ein Hinweis auf das Koalitionsverbot, das erst im Jahre 1869 abgeschafft werden konnte. Indem man die Freiheit des Einzelmenschen und damit den Individualarbeitsvertrag propagierte, verdammte man den wirtschaftlich schwachen und abhängigen Arbeiter zu wirtschaftlicher Sklaverei. Der Arbeiter mußte, da er mit seiner Ware Arbeitskraft nicht zurückhalten konnte, schließlich doch jede Lohndrückerei auf Grund des Gesetzes von Angebot und Nachfrage — oder anders ausgedrückt: infolge des Druckes der industriellen Reservearmee, - jeden Hungerlohn hinnehmen. Nach Einführung der Koalitionsfreiheit, die noch lange nicht eine Anerkennung der Gewerkschaften durch den Staat bedeutete, setzte sich mehr und mehr die kollektive Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen durch. So konnten im Jahre 1907 bereits mehr als 5000 Tarifverträge abgeschlossen werden.

II. 1.

Die absolute Herrschaft des freien Arbeitsvertrages hatte den wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer der Willkür des Unternehmers ausgesetzt, da er in schlechten Zeiten — namentlich in der Phase des wirt-

[28]) Mandeville bei Schmoller, a. a. O. S. 274.
[29]) Adolf Hitler, „Mein Kampf" S. 353.

schaftlichen Abschwungs und der Depression — auf andere Kräfte der „industriellen Reservearmee" zurückgreifen konnte. Die in der wirtschaftlichen Abhängigkeit begründete Ohnmacht konnte nur durch Zusammenschluß in Arbeitervereinen, in Gewerkschaften, wirksam bekämpft werden. Damit war zweierlei erreicht worden: Alle organisierten Arbeiter arbeiteten nur bei Gewährung eines Mindestlohnes, beseitigten damit also weitgehend gegenseitige Unterbietung mit allen ihren Folgen und waren außerdem in der Lage, ihren Forderungen durch Streikandrohung gehörigen Nachdruck zu verleihen. Doch was half schließlich jede betriebliche Lohnabrede, die nicht auf bestimmte Zeit Geltung besaß und deshalb durch Unterbietung nichtorganisierter Arbeiter gerade in Notzeiten unwirksam werden konnte. Diese Arbeiterkonkurrenz auszuschließen und die Bestimmung der Lohnhöhe auf Jahre festzulegen, gehört damit zu dem wesentlichen Inhalt einer jeglichen vertraglichen Vereinbarung, die man gemeinhin als „Tarifvertrag" kennzeichnet.

Grundlage des Tarifvertrages sind festgefügte Arbeiterorganisationen, deren Mitglieder sich verpflichten, „im Einzelverkehr die kollektiv vereinbarten Arbeitsleistungen als Maßstäbe des Zulässigen zu beachten", ihre Einzelverträge den Normen entsprechend abzuschließen und durch keine Sondervereinbarungen zu unterbieten[30]).

Zum Wesen des Tarifvertrages selbst sagt Zimmermann: Der Tarifvertrag ist eine kollektive Vereinbarung mit Massenanhang oder Masseneinfluß, deren widerstreitende Interessen innerhalb desselben Wirtschaftsgebiets durch die Verabredung bestimmter Tarife und Normen für eine gewisse Dauer in einen friedlichen Gleichgewichtszustand gebracht werden sollen. Die juristische Formel — ob Kollektivarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag oder Korporativ)Arbeitsnormenvertrag — ist belanglos. Der TV ist stets eine Vereinbarung, die „korporativ der Normierung aller künftigen Arbeitsverträge dient"[31]).

Nach dem Wortlaut der Tarifvertragsordnung ist der TV ein schriftlicher Vertrag, durch den die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen derselben geregelt werden.

Wesentlich ist also stets, daß sich die Arbeiter zusammengeschlossen haben, um als Partei mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen über Lohn, Arbeitszeit und allgemeine Arbeitsbedingungen einzutreten.

Wohl zeigten die Gegensätze in der sich festigenden und erweiternden Konzentration der beiderseitigen Kräfte in ablaufenden Tarifverein-

---

[30]) Handwörterb. d. Staatswiss. Art. Tarifvertrag, Bd. VII. Jena 1923, S. 1. Zimmermann.

[31]) Nikisch, Komm. zum AOG-Abschnitt Tarifvertrag 1934.

barungen eine einheitliche Frontstellung. Doch Unternehmer- und Arbeiterverband lernten beide ihre Kräfte kennen und verzichteten darauf, sie bei jeder Gelegenheit miteinander zu messen.

Der TV stellte somit den Versuch dar, die für das Individuum erreichte Freiheit des Entschlusses auch für den Stand, für die Klasse der Arbeiter durchzusetzen, um damit zur rechtlichen Freiheit die wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erringen.

Untersucht man den konkreten Inhalt der Tarifverträge, so findet man lediglich Bestimmungen, die Lohn und Zeit der täglichen Beschäftigung darlegen, da sich in der Regelung beider Fragen das gesamte Arbeitsverhältnis erschöpfte.

Nach dem Geltungsbereich unterschied man Firmentarife, die nur in einer Werkstatt oder in einem Betriebe Geltung hatten. Sie stellten im Erfolg Vorläufer — wenn auch unter anderen Vorzeichen — der heutigen Betriebsordnungen dar. In ihrer Erweiterung oder in wechselseitiger Beziehung entstanden dann Orts- oder Fachtarife, die wiederum ihrerseits von Bezirks- oder Provinzial- und schließlich von Reichs- oder Generaltarifen umfaßt wurden.

Der Manteltarif stellte, wie der Name sagt, eine übergeordnete Vereinbarung dar, in deren Rahmen bezirkliche und örtliche Sondervereinbarungen getroffen werden durften.

Der Tarifvertrag ist damit gekennzeichnet als Vereinbarung zweier starker Parteien zur Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse und zum beiderseitigen Verzicht auf wirtschaftsschädliche Kampfmittel während der Vertragsdauer. Der Werktarif kann nur unter Vorbehalt zur Kategorie der Tarifverträge gezählt werden, da einerseits der Einfluß des Unternehmers stärker ist als der betrieblich beengte Wille „seiner" Arbeiter und da andererseits der Klassenkampf als politisch-wirtschaftlicher Interessengegensatz in der „konstitutionellen" Fabrik jeder Grundlage entbehrt.

Der TV ist Ausdruck des Kampfes um Lohn und Brot zwischen Kapital und Arbeit, er soll den ungestörten Fortgang der betrieblichen Arbeit für Jahre sichern. Damit trägt er zunächst Frieden in die Tarifgemeinschaft und führt zur Angleichung der Arbeitsverhältnisse größerer Bezirke und Wirtschaftsgebiete. Ein Instrument des Friedens und gerechter Entlohnung oder eine Plattform des Kampfes um die Macht?

Die Bedeutung des Tarifvertragswesens wird ersichtlich, wenn man bedenkt, daß in den ersten Jahren der Nachkriegszeit in Deutschland statt 1 Million der Vorkriegszeit 14 Millionen zu 50 % nach ausgeglichenen Reichstarifen arbeiteten.

II 2a.

Wenn man nach der Stellung der Arbeitgeber zum TV fragt, so ist zunächst festzustellen, daß die Arbeitgeberschaft in ihrer Gesamtheit eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich ablehnte. Denn jede Einflußnahme einer Arbeitervertretung auf die Betriebsgestaltung mußte gleichbedeutend sein mit einer entsprechenden Machteinbuße in der Leitung „ihres" Betriebes. Es ist nun interessant zu beobachten, welche Argumente gegen die neue Arbeitsregelung von Arbeitgeberseite vorgebracht wurden, um nach überlieferter liberalistischer Wirtschaftsauffassung in jeder Beziehung Herr des eigenen Betriebes zu bleiben. Wenn man vom TV spricht, so hat man an eine neuartige Erscheinung zu denken. Der TV ist eine schicksalhafte Folgerung der Konkurrenz um die Lohnhöhe in der Arbeiterschaft. Es ist daher völlig verfehlt, wenn hier und da, namentlich in der sozialistischen Literatur, versucht wird, eine Parallele zu den Vereinbarungen zwischen Meister und Geselle der zünfterisch organisierten mittelalterlichen Stadtwirtschaft zu ziehen. Bei diesen Vereinbarungen handelte es sich immer nur um die Festlegung der Arbeitsbedingungen des jungen Nachwuchses, während hier die Sorge um das tägliche Brot zur Bildung größerer Organisationen führte, um mit der Streikdrohung umfangreicher Arbeitermassen dem Arbeitgeber günstigere Arbeitsbedingungen abzutrotzen. Ganz ähnlich wie die Kartelle — nur von einem anderen Blickpunkt aus gesehen — sind die Tarife „Kinder der Not" und ohne die Grundlage des freien Arbeitsvertrages einer kapitalistischen Zeit nicht denkbar[32]). Deshalb kann auch von einem überbetrieblichen Werkvertrag — einem echten Tarifvertrag — erst von der Mitte des 19. Jahrhunderts ab gesprochen werden. In Deutschland ist der Tarifvertrag erst mit der Koalitionsfreiheit 1869 zur Wirksamkeit gelangt, da eine Arbeiterorganisation Vorbedingung für seinen Erfolg ist. Wenn in den folgenden 70er und 80er Jahren nur ganz vereinzelt Tarifverträge zum Abschluß gelangen konnten, so lag dies an der Haltung der von der Sozialdemokratie beeinflußten Gewerkschaften, die den Gedanken einer Tarifgemeinschaft auf Grund des Tarifvertrages weniger aus wirtschaftlichen als aus politischen Zweckvorstellungen von sich wiesen und so nur Klassenkampf zu predigen vermochten, was in die Wirtschaft übersetzt, Streik und Aussperrung bedeuten muß. Es kam hinzu, daß durch die Ausnahmebestimmungen des Sozialistengesetzes die Voraussetzungen entfielen, um in größerem Umfange zum Abschluß von Vereinbarungen zu gelangen.

---

[32]) Die heutigen Tarifverträge sind nicht als Ausflüsse einer sich forterbenden Tradition anzusehen, sondern sie sind durch moderne Arbeiterorganisationen als das Symbol eines neuen paritätischen Arbeitsvertragsrechts erst in vielen Kämpfen den Arbeitgebern abgezwungen worden. — Hdwb. d. Staatswiss. Art.: TV Bd. VIII, S. 10.

Als 1890 das Sozialistengesetz fiel und in den folgenden Jahren die wirtschaftliche Depression lokale Vereinbarungen bei Malern, Töpfern und Bauhandwerkern brachte, können diese Maßnahmen doch niemals als grundsätzliche Umkehr der Gewerkschaftsbewegung zur Tarifidee gewertet werden. Erst einige Jahre später, nachdem die freien Gewerkschaften wieder neu gebildet waren, erfolgte dann 1897/99 die grundsätzliche Annahme der Tarifvertragsidee durch die Gewerkschaften, von deren Gründen später die Rede sein soll. Hier interessiert nur, daß, von einigen Ausnahmen abgesehen, die bewußte Entfaltung einer umfassenden Tarifvertragspolitik auf das Jahr 1899 angesetzt werden kann. Von diesem Zeitpunkt an stand die ganze Arbeiterschaft Deutschlands einheitlich positiv zur Tarifvertragsfrage. Damit wurde die gesamte Unternehmerschaft zur Stellungnahme aufgefordert. Es ist deshalb zunächst zu untersuchen, welche Vorteile ein TV auch für den Arbeitgeber enthalten kann, um dann Licht- und Schattenseiten gegeneinander abzuwägen.

Für jedes Unternehmen ist die Sicherheit als Grundlage einer übersichtlichen Kalkulation und ruhigen Geschäftsentwicklung Vorbedingung zum Erfolg. Die Sicherheit vor Streiks, d. h. vor Produktionsrückgang durch zeitliche Betriebsstillegung, wird dem Arbeitgeber während der Vertragsdauer gewährleistet. Der Einwand ist berechtigt, daß diese Aufgabe schon ein Firmen- oder Werkstarif zu erfüllen vermag. Ein weiterer Vorteil war aber der, daß durch Anschluß der Konkurrenz in Bezirkstarifen der ruinöse Wettbewerb zwischen den Werken entfiel und Qualitätsarbeit an die Stelle bisheriger Schmutzkonkurrenz treten konnte. Wenn trotzdem die Haltung der Arbeitgeber zur Tarifidee vor allem bei der Großindustrie sehr skeptisch und abwartend, schließlich gar ablehnend wurde, so hatte das folgenden Hauptgrund:

Vorbedingung für jedes zweiseitige Rechtsgeschäft ist die gegenseitige Anerkennung der Vertragspartner. In einer tatsächlichen Anerkennung der Gewerkschaften, die erst 1918 erreicht wurde, sahen die Vertreter der Arbeitgeberverbände bewußt oder unbewußt stets eine Anerkennung der staatsfeindlichen revolutionär-sozialistischen politischen Arbeiterpartei[33]).

Die so parteipolitisch begründete Stellungnahme war einerseits das Eingeständnis mangelnder Autorität und Betriebsverbundenheit der Werksleitung, andererseits bekundete sie, daß nicht nur außerbetrieb-

[33]) Nur so ist es zu verstehen, daß der Geschäftsführer des Zentralverbandes deutscher Industrieller Boeck auf der G. V. des Vereins für Sozialpolitik im Jahre 1890 feststellen konnte: die deutschen Arbeitgeber werden der Organisation der Arbeiter . . keinen Widerstand entgegensetzen, niemals werden sie sich aber bereit finden, mit Vertretern dieser Organisation . . . zu verhandeln auf dem Fuße der Gleichberechtigung. – Schr. d. Ver. f. Soz. Pol. Bd. 47 1890. S. 151.

liche, sondern auch außerwirtschaftliche Stellen auf die Gestaltung der Arbeitsverfassung Einfluß gewonnen hatten. Allein schon in der Berechtigung zum Vertragsabschluß sah man ein Gleichheitsstreben der Sozialdemokratie, ohne sich zu vergegenwärtigen, daß eine rechtliche Anerkennung und vernünftige Mitwirkung beim Abschluß eines Tarifvertrages durchaus keine Gleichmacherei oder gar Bevormundung im Betriebe während der Dauer dieses Vertrages zu bedeuten hat[31]).

Da man instinktiv ein Vacuum in der betrieblichen Leitung bei dem Entstehen zwischenbetrieblicher Arbeitsverbände spürte, stellte die Gewährung der Koalitionsfreiheit nach Ansicht damaliger Arbeitgeberkreise einen Eingriff in Disziplin und Betriebsordnung dar, gefährdete die Unabhängigkeit in der Entschlußkraft des Fabrikbesitzers durch Gewährung einer imaginären Mitbestimmung, einer gewissen Machtkonzentration der Arbeiterschaft in den Betrieben. Das Machtmotiv trat in den Vordergrund als Grundlage der Ablehnung jeder tariflichen Vereinbarung und jeder echten Menschenführung. So ist es erklärlich, warum die Leiter der Betriebe nur ungern mit den von ihnen innerlich noch lange nicht anerkannten Arbeiterorganisationen in Verhandlungen treten wollten, um ein Recht nach dem anderen in „ihren" Unternehmen aufzugeben. Denn nur diesen Eindruck konnte der Arbeitgeber des Vorkriegsjahrzehnts empfinden, wenn er mit vergangenen Zeiten verglich, in denen der freie Arbeitsvertrag ihn jeder Fessel entledigt hatte. Die mehr psychologisch zu verstehende Verweigerung der Gleichberechtigung der Arbeiterorganisationen darf nun nicht zu einem Vorwurf gegen das Unternehmertum an sich führen, denn die politische Ablehnung der Gewerkschaften war durchaus begründet, da sie namentlich in der Frühzeit bedauerlicherweise weitgehend parteipolitischen Tendenzen Raum gaben und so der damals herrschenden liberalistischen Grundeinstellung im Unternehmertum mehr als politischer Staatsfeind denn als wirtschaftliche Interessengruppe erschien. Zu einer Ablehnung der Tarifvertragsidee führte weiterhin die nicht unbegründete Vorstellung, daß gerade der TV eine Stärkung der Gewerkschaften bedeute. Die wirtschaftliche Kraft der Organisationen verzettele sich jetzt nicht in wilden Einzelaktionen, sondern könne konzentriert beim Ablauf des Vertrages eingesetzt werden. Der TV schaffe also damit nur eine Waffenruhe im Kampfe. Er werde durch moralische Wirkungen seine agitatorischen Zwecke auf die noch unorganisierten Arbeiter nicht verfehlen und ferner die während der Vertragsdauer angesammelten erheblichen Geldmittel zur Verwirklichung der sozialistischen Ideen verwenden können.

---

[31]) Die Parole der Arbeitgeberschaft zu Beginn des Jahrhunderts lautete folgendermaßen: Wer sich mit den organisierten Arbeitern einläßt, besorgt die Geschäfte der staatsfeindlichen Sozialdemokratie. — Mamroth bei Fritz a. a. O. S. 71.

Hierzu ist folgendes zu bemerken: Die Stärkung der Gewerkschaften als Gefahr war nicht eine notwendige Folge der Anwendung des TV, sondern der praktischen Wirtschaftsgesinnung beider Teile. Ein Ausgleich trat ferner durch Schaffung kampfkräftiger Arbeitgeberverbände ein[35]).

Wenn man sich vergegenwärtigt, daß nie die Mehrheit der Arbeiterschaft in der Vorkriegszeit tatsächlich organisiert war, so muß einem weiteren Argument der Arbeitgeber zugestimmt werden, daß die Gewerkschaften zur Vertretung der Arbeiterschaft überhaupt nicht autorisiert seien[36]).

Damit ist angedeutet, daß nach Ansicht der Arbeitgeber die Gewerkschaften namentlich in Notfällen keine Gewähr für eine richtige Durchführung der vertraglichen Abmachungen zu geben in der Lage seien.

Hinzu kam die Sorge vor Kontrolle der Gewerkschaftsfunktionäre. Mit einer solchen Einrichtung untergrabe der neue Kollektivvertrag jede Autorität und Disziplin im eigenen Betriebe. Die Elastizität des Betriebes, die Konjunkturausnützung bzw. Krisenfestigkeit müsse durch starre Höchstlöhne in starkem Maße beeinträchtigt werden. Da es den Arbeitern freistehe, bei steigender Konjunktur jeden günstigeren Arbeitsplatz zu besetzen und die alte Arbeitsstelle ordnungsgemäß aufzukündigen, werde der Tarifbruch der Arbeiterschaft in guten Zeiten stets verschleiert. Im Stadium eines wirtschaftlichen Niederganges dagegen sei der Unternehmer verpflichtet, die vereinbarten Löhne, die meist auf Grund einer Hochkonjunktur festgesetzt seien, weiter zu zahlen, damit sei die Bindung an den TV beinahe nur einseitig[37]). Es bliebe schließlich nur noch

[35]) Um ein Beispiel zu erwähnen: Im Zimmerergewerbe, das reich mit Tarifverträgen ausgestattet war, stieg von 1903 — 07 die Zahl der Kämpfe von 77 auf 225, der Beteiligten von 4946 auf 7463, der Streiktage von 79 651 auf 153 546 und die Kosten beliefen sich 1903 auf 196 388 und 1907 auf 452 446 *M*. — vgl. „Der Arbeitgeber" Nr. 41 911 S. 48, auch „Der Grundstein" Nr. 5, 4. 2. 1911. Das ist kein Sonderfall, wir brauchen nur im „Vorwärts" der letzten Vorkriegsjahre nachzulesen, um zu erkennen, wie stolz man darauf war, daß die Streikbewegung als Waffe der proletarischen Revolution einen gewaltigen Aufschwung genommen hatte.

[36]) Damit wird der Einwand der Arbeitgeberschaft verständlich, den der Leiter der Hauptstelle der deutschen Arbeitgeberverbände Dr. Tänzler in den Mittlgn. der Hauptstelle Nr. 20, 1909 S. 238 aussprach: Wir haben in Stettin und Hamburg solche Fälle zur genüge gehabt, wo der Einfluß der Gewerkschaften vollständig versagt hat. Zum großen Teil wollen auch die Gewerkschaften diesen Einfluß gar nicht ausüben, sie entziehen sich ihm unter allerlei Ausflüchten.

[37]) In Nr. 8 des Soz. Pol. Programms vom Jahre 1908 erklärt die V. D. A.: Tarifverträge sind für die Entwicklung der Industrie im allgemeinen verderblich und im speziellen für solche Industrien, die für den Weltmarkt arbeiten, schon darum undurchführbar, weil sie den Export unerträglich machen würden". zit. ‚Der Kampf gegen den Tarifvertrag", Hans Lindemann 1933. Es ist hierbei zu erwähnen, daß das Ausland späterhin selbst zum kollektiven Arbeitsvertrag überging und somit dieser Einwand hinfällig wurde.

zu erwähnen, daß von Arbeitgeberseite die technische Möglichkeit einer kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen überhaupt bestritten wurde.

Die Arbeitsleistungen des Arbeiters seien sowohl dem technischen Fortschritt als auch der persönlichen Tüchtigkeit und damit einem dauernden Wechsel unterworfen, so daß sie sich niemals in ein Vertragsschema einschalten ließen. Die Hindernisse für den TV würden noch größer, wenn man in Erwägung ziehe, einen TV auf eine größere Zahl industrieller Unternehmungen oder gar auf einen ganzen Industriezweig auszudehnen. „Es sei eine gewisse Unausgeglichenheit der Produktions- und auch Absatzbedingungen vorhanden, die wiederum größere Verschiedenheiten in den Arbeitsverhältnissen bedinge“[38]).

Dem muß entgegengehalten werden, daß der Akkordlohn in der Massenproduktion der Industrie schon zur gebräuchlichsten Form geworden war, der bereits differenzierte Lohnskalen ausgebildet hatte, und daß es daher keine zusätzliche Schwierigkeit bedeuten konnte, aus dem einseitigen Tarif einen zweiseitigen Vertrag zu machen.[39]) Schließlich ist ein lückenloser Tarif stets unerreichbar. Überzeugender wirkte ein Argument gegen den Tarifvertrag, das in der Bezahlung der individuellen Leistung nach dem Schema eines Vertrages eine Ungerechtigkeit zu erblicken sucht[40]).

Aus der Fülle der Widersprüche von Arbeitgeberseite gegen die Durchsetzung der Tarifvertragsidee sind somit die wichtigsten erwähnt. Sie lassen sich nach folgenden Gründen gliedern:

1. politische
2. wirtschaftliche
3. technische

Gründe.

---

[38]) Recht und Wirtschaft Nr. 4 1913. S. 101 ff. (Schulze, Arbeitsvertrag und Großindustrie.)

[39]) Der Arbeitgeber Nr. 11 1913. S. 133.

[40]) So sagt Schmelzer im Geschäftsbericht des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, 1905 auf S. 101 (Zitat bei Fritz a. a. O. Der Ansporn des einzelnen Arbeiters, der da sieht, daß er unter der Tarifgemeinschaft genau denselben Lohn erhält wie jeder andere, daß er diesen Lohn auch erhalten *muß*, müsse nachlassen und der Wettbewerb unter den Arbeitern werde ausgeschaltet. Es sei eine Unmöglichkeit, daß alle Arbeiter die gleiche Leistung erzielten, die Entlohnung nach der *Leistung* sei das einzig richtige Prinzip. Diese Ansicht kann nur Gültigkeit haben, wenn der Tarifvertrag Höchstlöhne vorsehen würde, was durchaus nicht der Fall war. Großenteils sahen die Arbeitgeber aber in den vereinbarten Mindestlöhnen des TV Höchstlöhne und kamen deshalb zu folgender Feststellung: Generelle Mindestlöhne sind eine Prämie auf Unfähigkeit und Unfleiß. Die nur vom kommunistischen Standpunkt ideale Gleichmacherei muß demoralisierend wirken, indem sie dem tüchtigen und gewissenhaften Arbeiter die Möglichkeit nimmt, seinen Verdienst den Leistungen entsprechend zu gestalten. Siehe obiges Zitat!

In der Abwägung der Gründe, die die Arbeitgeberschaft zu einer ablehnenden Haltung in der Tarifvertragsfrage führte, scheiden technische Schwierigkeiten der Durchführung aus. Allein wirtschaftlich gesehen überwogen die Vorteile der Sicherheit vor unlauterem Wettbewerb und Streik die Nachteile gewisser Einseitigkeit und Starrheit. Bestimmend auf Haltung und Einstellung der Arbeitgeber war deshalb letzlich die politische Ablehnung der Gewerkschaften als Vertragspartner. Im berechtigten Kampf gegen die umstürzlerischen Bestrebungen der Sozialdemokratie vernachlässigte man die gerechtfertigten Forderungen des Arbeiterstandes auf Anerkennung und Gleichberechtigung. Durch Not auf der einen und mangelndes Verständnis auf der anderen Seite war so aus einem wirtschaftlich-sozialen Gegensatz eine politische Machtfrage geworden.

II 2b

Die Tarifvertragsidee gleichsam als Schlußstein und Überwindung liberalistischen Denkens wuchs aus der Arbeiterschaft selbst hervor. Die Gewerkschaften, die doch Vertreter der Arbeiterinteressen sein wollten, mußten erst gegen ihren Willen von diesem Kampfmittel Gebrauch machen. Die ältesten Kollektivvereinbarungen gehen bis in die Mitte des vorigen Jahrhunderts zurück[41]). Die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker war die erste bedeutendere Organisation, die Arbeitsbedingungen schon im Jahre 1848 allgemein regeln wollte. In einer Petition wandte sich die in Mainz versammelte Gehilfenschaft an die Nationalversammlung in Frankfurt a. M., die „die Notwendigkeit der tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen von Organisation zu Organisation in geradezu klassischer Vollendung begründet"[42]).

Ein großer Erfolg war ihren Forderungen nicht beschieden, da es lediglich zu Tarifkompromissen in Berlin und Leipzig kam, nicht aber zu dem damals schon ersehnten Reichstarif.

Man verlangte 10-stündige Höchstarbeitszeit, Festlegung eines Minimallohnes, Verbot der regelmäßigen Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, entsprechenden Aufschlag für Überstunden und endlich die Bildung eines

[41]) So gab es z. B. nach Wollmer (Fr. Wollmer, Der Tarifvertrag im deutschen Reich und seine volkswirtschaftliche Bedeutung, Innsbruck 1934) in Stettin im Jahre 1864/65 vereinbarte Tarife zwischen der Kornträgervereinigung und der dortigen Kaufmannschaft. Ebenfalls stellen die Lohnabmachungen der Solinger Schleifer und Tafelmessermacher von 1872 und 1875 echte Arbeitstarifverträge dar. Im Hamburger Zimmerergewerbe treffen wir bereits in den 50er Jahren auf Tarifkämpfe und Vereinbarungen (Hdb. d. Staatswiss. 8. Bd. 4. Aufl. Tarifvertrag, S. 10).

[42]) Fanny Imle, Gewerbliche Friedensdokumente. Jena 1905. S. 7.

Tarifschiedsgerichts zur Überwachung der Tarifverträge und zur Beilegung tariflicher Streitigkeiten.

Nachdem 1869 auch ein nationaler Prinzipalverein entstanden war, war die letzte Grundlage für die Tarifgemeinschaft des Jahres 1873 gebildet. Wenn später im Jahre 1891 diese Gemeinschaft wieder zerbrach, so lag es daran, daß die Arbeitnehmer ihre Forderungen überstürzten und die Beseitigung jeder Akkordberechnung überhaupt verlangten.

Dies Beispiel soll zeigen, daß der wirtschaftliche Liberalismus verhältnismäßig reibungslos von kollektiven Vereinbarungen abgelöst werden konnte, wenn auf der einen Seite der patriarchalische Herrschaftsgedanke aufgegeben und auf der anderen die Unsinnigkeit des Klassenkampfes erkannt wurde. Die Arbeiterschaft mit geringen Ausnahmen politisch-psychologisch von Marx und Lassalle beeinflußt, bejahte den Klassenkampf als Idee und den Streik als Mittel zur Durchsetzung wirtschaftlicher Forderungen. Zu den wenigen Ausnahmen gehörten außer den Buchdruckern, Schriftgießern und Buchbindern lediglich die 1868 ins Leben gerufenen Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine und die christlichen Gewerkschaften. Sie erstrebten seit ihrer Gründung die prinzipielle Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Dienste der beiderseitigen Interessen. Ihre Forderungen lauteten: Gleichberechtigung, Schiedsgericht, Vereinbarung der Arbeitsbedingungen und Mitwirkung bei der Festsetzung von Fabrik und Arbeitsordnung. Da diese Bewegung aber zahlenmäßig viel zu gering war, um die Ansicht der Arbeitermassen entscheidend zu beeinflussen, konnte ihr Streben für die deutsche Arbeiterschaft nicht von nachhaltiger Bedeutung werden.

Erst in den 90 er Jahren des vorigen Jahrhunderts sollte der Umschwung auch in den freien Gewerkschaften kommen. Das Sozialistengesetz hatte ihnen ihre revolutionäre Entschlußkraft genommen, die Streikkassen waren erschöpft, die wirtschaftliche Depression tat ein übriges dazu, um die Aktionsfähigkeit herabzusetzen. Um die revolutionierten Massen aber nicht zu verlieren, wagte man trotz der wirtschaftlichen schlechten Lage keine veränderte Taktik, sondern hielt sich weiterhin streng an die ausgegebenen Streikparolen. Dennoch konnten die Gewerkschaften erwähnte lokale Vereinbarungen der Maler, Töpfer, Bauhandwerker und Bierbrauer nicht hintertreiben; die wirtschaftlichen Vorteile überwogen doch zu stark. Als aber bei den Buchdruckern im Jahre 1893 von der Prinzipalseite her „der Wunsch nach geordneten Verhältnissen" laut wurde, „nachdem die tariflose, schreckliche Zeit von beiden Lagern schwer empfunden worden war"[43]), kam es zu einer offenen Verfolgung des tariftreuen Buchdruckerverbandes durch die freien Ge-

[43]) Hdwb. d. Staatsw. Art.: Tarifvertrag. Bd. VIII, S. 10.

werkschaften. Politische Partei und Gewerkschaften erklärten, daß die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker den Verband zur trostlosesten Versumpfung führen und die Kampfesleidenschaft der Kollegen im behäbigen Kleinbürgertum ersticken müsse[44]). Namentlich bekämpfte man den zeitlich begrenzten Streikverzicht auf 5 Jahre, der in schlechten Konjunkturzeiten den Gehilfen die Hände binden würde. Daß diese Verpflichtung aber gerade so die Meister treffen könnte und daß eben mit diesem Streikverzicht wesentliche soziale Errungenschaften durchgesetzt waren, wollten die Gewerkschaften und die Sozialdemokratie nicht einsehen.

Die Bedingungen des ersten Reichstarifs waren:

I. Gleichberechtigung der Vertragspartner, II. Errichtung eines Tarifamts als Instanz für Tarifschiedsgerichte mit der Berufung bei einem Tarifausschuß; III. paritätische Arbeitsnachweise, IV. Einflußnahme der Vertreter der Nichtorganisierten, V. Anerkennung des Tarifs durch alle Mitglieder des Prinzipalvereins, VI. Abschluß der Tarifgemeinschaft auf 5 Jahre.

Wenn sich die Gewerkschaften gegen diese auf Besserung der wirtschaftlichen Lage aller Beteiligten gerichteten Bestrebungen wandten, so taten sie es, weil in der Tarifgemeinschaft ihre Daseinsnotwendigkeit als Organisation der Arbeiterklasse in Frage gestellt wurde. Deshalb lag die Hauptsorge der Gewerkschaftsführung in der möglichen Schwächung der Arbeiterklasse begründet, alle wirtschaftlich bedeutsamen Gründe gegen die Einführung des TV sind stets als sekundär anzusehen. Nur aus der politischen Begrenztheit der Zielsetzungen wird der Umschwung in der Haltung zum Tarifvertrag, den die Gewerkschaften in den Jahren 1897—99 herbeiführten, verständlich.

---

[44]) Näheres bei Rich. Fritz, Stellung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers zum Tarifvertrag. a. a. O.
1896: Die anwesenden Delegierten... verurteilen auf das entschiedenste das Vorgehen der Anhänger der Buchdruckertarifgemeinschaft. Ferner beschließt das Kartell daß sämtliche Vertreter sich verpflichten, jeder festlegenden, die eigene Initiative der Gewerkschaften beseitigende Tarifgemeinschaft innerhalb ihrer Gewerkschaft mit größter Energie entgegenzutreten. (F. Imle, Gewerbl. Friedensdokumente, S. 38, Leipzig.)
1897 sprach man den Verruf über die Buchdrucker aus, da sie nicht „auf dem Boden der modernen Arbeiterbewegung" ständen.
1899 der dritte Gewerkschaftskongreß zu Frankfurt (3. — 13. 5. 1899). Er nahm folgende Haltung ein: Tarifliche Vereinbarungen, welche die Lohn- und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln, sind als Beweis der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeiter seitens der Unternehmer bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu erachten und in den Berufen erstrebenswert, in welchen sowohl eine starke Organisation der Unternehmer wie auch der Arbeiter vorhanden ist, welche eine Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten bieten. (R. Fritz, a. a. O. S. 51.)

Fragen wir nach den Gründen, die so plötzlich zur positiven Stellungnahme in der Tarifvertragspolitik führten, so muß auf folgendes hingewiesen werden:

1. Die durch die erwöhnte Tarifgemeinschaft der Buchdrucker verbesserte wirtschaftliche Lage wirkte propagandistisch auf die Gewerkschaftsmitglieder.

2. Das Machtbewußtsein der Arbeiterklasse war gestiegen, da sich die Mitgliederzahl der Gewerkschaften in der kurzen Zeit von 1895–99 verdoppelt hatte. Man glaubte, daß allein Streikdrohungen bei dieser Sachlage den Unternehmer gefügig machen würden.

3. In der Arbeiterschaft selbst entstand der immer dringender werdende Wunsch nach allgemeiner Regelung der Arbeitsbedingungen und Sicherung der Daseinsgrundlagen.

Auch in Anbetracht der übermäßig hohen Streikausgaben jener Tage kam die Gewerkschaftsleitung — zumal da große Arbeiterorganisationen entstanden waren — ganz zwangsläufig zu der Überzeugung, die mannigfaltigen Arbeitsbedingungen nach Möglichkeit einander zu nähern und anzugleichen. Damit war die Grundlage einer bewußten Tarifvertragspolitik geschaffen[45]).

Wirtschaftlich brachte die Tarifidee für den einzelnen Arbeiter einen wirksamen Schutz vor Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei sinkender Konjunktur. Die Folge hiervon war eine größere Stetigkeit im Arbeitsleben und damit verbunden die Rückdrängung des für alle Betriebsangehörigen schädlichen Streiks.

Die Gewerkschaften änderten die Taktik des Kampfes, das Ziel blieb aber das gleiche: Erfüllung des marxistischen Dogmas. Deshalb mußten alle jene Sozialreformer in die Irre gehen, die geglaubt hatten, im Tarifvertrag eine Brücke zwischen Arbeit und Kapital zu sehen, die Streiks und Aussperrungen unmöglich mache und damit die Grundlage eines dauernden sozialen Friedens bilden werde. Der Tarifvertrag konnte nicht zum Friedensvertrag einer inneren Gemeinschaft zwischen Arbeitern

---

[45]) Als kennzeichnend sei die Entschließung des 5. Verbandstages des Zentralverbandes der Maurer und verwandten Berufsgenossen Deutschlands des gleichen Jahres erwähnt. Es wurde offiziell erklärt, „daß eine Vereinbarung über Lohn- und Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitern und Unternehmern nicht allein mit den Prinzipien der gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung für vereinbar sondern auch für unbedingt notwendig und auch im Interesse sowohl der Unternehmer wie auch der Arbeiter liegend" angesehen werden müßte. Die Zimmerer faßten 1901 einen ähnlichen Beschluß. Der Metallarbeiterverband als stärkste Gewerkschaft folgte 1903. Mit der Jahrhundertwende stand somit die gesamte Arbeiterschaft — soweit von den Gewerkschaften vertreten — einheitlich positiv zur Tarifvertragsfrage (Fritz a. a. O. S. 54).

und Unternehmern werden. Er blieb Atempause, Waffenstillstandsdokument im Kampf der Klassen um die Macht.

So ist es auch zu erklären, daß im Handwerk nach anfänglicher Hoffnungsfreudigkeit in der Tarifvertragsfrage bald eine Ernüchterung einsetzte, die der ablehnenden Haltung der Großindustrie nicht viel nachstand. Wenn trotzdem mehr oder weniger vorbehaltlos die Billigung der Tarifvertragsidee ausgesprochen wurde, so lag es wohl an der Schwäche der handwerklichen Arbeitgeberorganisation, die sich gegen ein „isoliertes Abschlachten" wehren wollte[46]).

Wie wenig die Tarifverträge der Befriedung des Arbeitslebens dienen sollten, dafür einige Zeugnisse eines führenden Gewerkschaftlers in den ersten Jahren nach dem Umschwung zur positiven Stellungnahme in der Tarifvertragsfrage.

Legien[47]) sagt, daß der Tarifvertrag zur Sicherung des Erkämpften einzutreten habe, die Billigung der Tarifverträge „sei das Resultat der Beobachtung der Erfolge resp. Mißerfolge der gewerkschaftlichen Kämpfe.

An anderer Stelle: „Die Phantasie von der Schaffung von Tarifgemeinschaften ohne vorherige Kämpfe grassiert nur in den Hirnen Hirsch-Dunckerscher Gewerkvereinler, hat aber bei ernsthaft zu nehmenden Leuten nie Eingang gefunden. Sobald die Machtverhältnisse sich verschieben, tritt der Kampf ein"[48]).

Mit diesen Äußerungen eines verantwortlichen Leiters der Gewerkschaftsbewegung wird die ablehnende Haltung der Arbeitgeberschaft zum Gedanken des Tarifvertrages aus politischen Gründen weithin erklärbar.

Die Gewerkschaften hofften im Tarifvertrag auf ein neues und viel kräftigeres Kampfmittel als es der bisherige Einzelstreik sein konnte, und erblickten so in dem Abschluß eines jeden TV's, wenn auch unausgesprochen, die Anerkennung der Gleichberechtigung[49].

---

[46]) „Die Arbeitgeber erkannten, daß Zentraltarife und Tarife mit gleichen Ablaufterminen, die Kämpfe auf der ganzen Linie erforderten, weniger gefährlich als örtliche Streiks waren". (Hauptversammlung des Verbandes d. Baugeschäfte von Großberlin 1912 in Soz. Prax. XXI, Nr. 42 vom 18. 7. 1912).

[47]) in Januarheft der Sozialistischen Monatshefte 1902.

[48]) R. Fritz S. 75.

[49]) Legien schrieb in den Sozialistischen Monatsheften in der Januarnummer 1912:
„Der Wert der Tarifgemeinschaft liegt ... nicht allein in der durch sie zu erwartenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern auch in der Anerkennung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen". Leipart sagte auf dem 9. Deutschen Gewerkschaftskongreß in München 1914: „Der Tarifvertrag ist das Ergebnis des gewerkschaftlichen Kampfes um die Gleichberechtigung der Arbeiter".

Dem innerpolitischen Streit um die Einführung des Tarifvertrages setzte der Kriegsbeginn ein jähes Ende. Ganz im Gegensatz zu früher wurde nun der Tarifvertrag geradezu ein verbindendes Element zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft. Er gewährte eine sichere Grundlage, auf der verhandelt werden konnte. Die allseitige Umstellung auf die Bedürfnisse der Kriegswirtschaft brachte in vielen größeren Industriezweigen hohe Arbeitslosenziffern. Damit wurde automatisch die Position der Unternehmerschaft im Kampf um Lohn und Arbeitszeit gestärkt, so daß Stimmen laut wurden, die in der Vorkriegszeit eingegangenen Tarifverträge aufzukündigen, da die veränderten Verhältnisse einen wichtigen Grund zur Aufhebung unzeitgemäßer Vereinbarungen darstellten. Zur Ehre der Unternehmerschaft aber ist zu bemerken, daß diese Wünsche nirgends von Erfolg begleitet waren. Die bedrohte Weltlage Deutschlands zwang zu einem inneren Burgfrieden, der allen Hader und alles kleinliche Gezänkt um der großen Sache willen vergessen ließ[50]).

Mit dem Jahre 1915 tritt aber bereits auch hier ein entscheidender Wandel ein. Die Umstellung auf die Kriegswirtschaft war jetzt vollzogen, die Einberufungen zum Heeresdienst waren immer umfangreicher geworden und die bisher bestehende Arbeitslosigkeit hatte somit einer steigenden Knappheit an Arbeitskräften in der Industrie Platz gemacht. Die Kosten der Lebenshaltung stiegen, da die ausländische Einfuhr abgeschnitten wurde und die eigenen Roh- und Ersatzstoffe nicht völlig zur Bedarfsdeckung des deutschen Volkes ausreichen konnten.

Da traten die Gewerkschaften aus ihrer streng beobachteten Zurückhaltung heraus und verlangten Teuerungszulagen. Die Arbeitgeberverbände vertraten dagegen den Standpunkt, daß Zulagen, die in den Tarifverträgen nicht vorgesehen seien, eine tatsächliche Ausschaltung des wichtigsten Teils der Verträge darstellen müßten. Wenn man auch die prinzipiellen Gründe der Unternehmer billigen kann, so ist auf der anderen Seite das Drängen nach Lohnerhöhung durchaus verständlich. Da sich die Unternehmerschaft aber weiterhin jeder Lohnerhöhung widersetzte, bekamen die wirtschaftlichen Auseinandersetzungen einen politischen Anstrich, der die Reichsregierung aufmerksam werden ließ. Zum ersten Male spielten Anfang 1916 Reichsbehörden die Mittlerrolle im Streit um Arbeitsbedingungen. Durch den verstärkten Einfluß des Staates auf die wirtschaftliche Gesamtentwicklung und durch das Wirken der Militärbehörden, die grundsätzlich nur Betriebe, die nach Tarif arbeiteten, bevor-

[50]) „Der Arbeitgeber" Nr. 22, 1915, S. 89: betont ausdrücklich, daß alle Verträge mit den Arbeiterorganisationen selbstverständlich ihre Gültigkeit behalten.

zugten, kam es in allen wichtigeren Industriezweigen zum Abschluß von Reichstarifen[51].

Mit den staatlichen Schlichtungsstellen war die notwendige Vorarbeit für das im Jahre 1916 erlassene Hilfsdienstgesetz geleistet. Es stellt einen Markstein in der Entwicklung des industriellen Arbeitsvertrages dar, da es zum ersten Mal in allen Betrieben, die dem vaterländischen Hilfsdienst angeschlossen waren und mehr als 50 Arbeiter beschäftigten, obligatorische Arbeitnehmerausschüsse — Vorgänger des späteren Betriebsrats — vorsah und das Schlichtungswesen gesetzlich regelte. Die bestehenden Kriegsausschüsse und Schlichtungskommissionen, die nur provisorisch eingesetzt waren, konnten jetzt durch Einigungsämter und Schlichtungsstellen des Staates ersetzt werden. Unter der allgemeinen Not kam es fernerhin zu Kriegsarbeitsgemeinschaften, die als Fortsetzung der Tarifgemeinschaft anzusehen sind und im besonderen die Aufgabe hatten, eine lose Verbindung zwischen beiden Seiten herzustellen, um in gemeinschaftlicher paritätischer Beratung beruflicher Angelegenheiten zur äußeren wirtschaftlichen Hebung und zur inneren sozialen Gesunderhaltung des Gewerbes zu gelangen.

Die immer ungünstiger werdende Kriegssituation führte schließlich zum inneren Umschwung der Arbeitgeberschaft, der namentlich in der zweiten Kriegshälfte selbst in der Schwerindustrie nur noch in einer prinzipiellen Ablehnung des Tarifvertragsgedankens wurzelte. So war es möglich, daß noch vor der Novemberrevolte 1918 eine Konferenz der Führer der Industrie und der Gewerkschaften in Berlin zusammentrat, um die Voraussetzung für eine Zusammenarbeit in einer neu zu schaffenden Zentralarbeitsgemeinschaft festzulegen. Sie bestanden in folgenden Hauptpunkten:

1. Verzicht auf besondere Unterstützung der wirtschaftsfriedlichen Werkvereine durch die Unternehmer,
2. unbeschränktes Koalitionsrecht der Arbeitnehmer,
3. Anerkennung der Gewerkschaften als berufene Arbeitervertretung,
4. paritätische Regelung des Arbeitsnachweises,
5. Einsetzung paritätischer Schlichtungsinstanzen,
6. Abschluß von Tarifverträgen in allen Industriezweigen[52]).

[51]) So sagt Dr. Tänzler in der Deutschen Arbeitgeberzeitung Nr. 50 1917 mit vollem Recht, daß unter Einsetzung des Kriegszwanges ein Einfluß staatlicher Stellen auf die inneren Betriebsverhältnisse, auf die Beschäftigung der Arbeiter und ihre Entlohnung zustande kam, wie er vorher undenkbar war. Um diesen Gedanken verständlich zu machen, braucht nur darauf hingewiesen zu werden, daß die Militärbehörden als Abnehmer der wichtigsten industriellen Erzeugnisse auf Grund der Reichstarife ihre Forderungen stellen konnten, die bei Nichteinhaltung zur Ablehnung des TV führten und damit von selbst „allgemein verbindlich" waren.

[52]) Zit. bei Fritz a. a. O. Abschnitt: TV in der Nachkriegszeit.

Damit anerkannten die Unternehmer die Gewerkschaften als Arbeitervertretung und stimmten dem Tarifvertrag als Prinzip in allen auch bisher tariflosen Gewerben zu. Der Umschwung, der bei den Gewerkschaften 1899 erfolgte, trat 1918 damit auch bei der gesamten Arbeitgeberschaft ein. Die Tarifvertragsidee hatte völlig gesiegt. Ob die Umstellung der Arbeitgeberschaft aus sozialer Erkenntnis, gestützt auf die Erfahrungen des Weltkrieges, oder aus Sorge vor der Zukunft erfolgte, mag dahingestellt sein[53]).

Damit ist der Kampf um die Durchsetzung des Tarifvertrages abgeschlossen. In den folgenden Jahren bis 1934 und in seinen Fernwirkungen bis heute ist der Tarifvertrag damit zur Grundlage jeder arbeitsvertraglichen Abmachung geworden.

II. 2. d.

Die Anerkennung der Gewerkschaften als Vertragspartner und die dadurch bedingte völlige Umstellung der Unternehmerschaft zur Tarifvertragsfrage ließ die Arbeitgeber zur Überzeugung kommen, daß mit dem November 1918 alle Arbeitsbedingungen kollektiv zu regeln seien[54]).

---

[53]) Dr. E. Hoff, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes für den Bez. d. nordwestl. Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller Düsseldorf, äußerte sich am 10. 7. 1925 während einer Rede in der Universität Münster über die Idee des Tarifvertrages: Der Tarifgedanke fußt auf der Gemeinsamkeit der Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So wie die Verschiedenartigkeit der Interessen zu einem Sonderzusammenschluß zunächst der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften, später der Unternehmer in den Arbeitgeberverbänden geführt hatte, so sind die Tarifverträge, die zwischen diesen beiden Gruppen abgeschlossen worden sind, als Vorläufer der im Jahre 1918 gegründeten Arbeitsgemeinschaft anzusprechen. Der TV in der idealsten Form wäre demnach eine Vereinbarung, die 1. geeignet ist, die höchstmögliche Förderung zu bringen, und 2. den Belang beider Teile in gleichem Maße gerecht zu werden. Der Tarifvertrag in seiner idealen Form würde also den Interessengegensatz, der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, im wesentlichen ausschließen. Die Vorteile, die beiden Teilen entstehen, sind ziemlich die gleichen. Auf der einen Seite soll er dem Unternehmer auf eine längere Zeit hinaus die Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Produktion zu bestimmten Selbstkosten geben. Er soll ihm also gestatten, die für die Wirtschaftlichkeit erforderliche Stabilität in der Produktion zu sichern und ihm dadurch ermöglichen, auf lange Zeit hinaus seine Verkaufsbedingungen zu regeln. Für den Arbeiter bildet im gleichen Sinne der Tarifvertrag eine Festsetzung seines Arbeitsverhältnisses. Allzu optimistisch hatte man deshalb die Tarifverträge als Friedensdokumente bezeichnet, während sie, realpolitisch betrachtet, günstigenfalls doch nichts anderes darstellen als Waffenstillstandsurkunden.

[54]) E. Hoff sagt in erwähnter Rede, daß der Grundgedanke der zentralen Arbeitsgemeinschaft vom 15. 11. 1918 folgender gewesen sei: Für den Kampf der Stände in dem niedergebrochenen Deutschland ist kein Raum mehr, alle Kräfte müssen sich zum Wiederaufbau vereinigen. Auf beiden Seiten herrscht ein hohes Verantwortlichkeitsgefühl, das von Opferwillen und Mäßigung erfüllt ist. (Fortsetzung der Fußnote 54 nächste Seite)

Es ergaben sich nun zwei Fragen, die mit der Anerkennung der Gewerkschaften geeignet waren, neue Verwirrung in die Gestaltung des Arbeitslebens zu bringen. Einmal: sollte jede Arbeiterorganisation — also auch die den freien Gewerkschaften unliebsamen Arbeitervereine — das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen erhalten, oder sollten beschränkende Bestimmungen geltend gemacht werden, um dieses Recht nur den Gewerkschaften zu gestatten. Andererseits: konnte jeder Arbeitnehmer gezwungen werden, einer Standesorganisation beizutreten, damit diese auch seine eigenen Interessen wirksam vertreten könne?

Da die Tarifvertragsverordnung keine näheren Bestimmungen enthielt, welche Voraussetzungen die Vereinigungen erfüllen müßten, um als Vertragspartner auftreten zu können, versuchten es die Arbeitgeberverbände, sich durch Werktarife den überbetrieblichen Tarifbeschlüssen zu entziehen.

Die Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918 gliederte sich inhaltlich in drei Abschnitte:

§ 1 umriß die Bedeutung des Tarifvertrages für die Gesamtheit der Arbeitsverhältnisse und brachte in der Formulierung die erste gesetzliche Anerkennung dieser kollektiven Arbeitsregelung[55]).

§§ 8 ff. regelten die Frage der betrieblichen Vertretungen mit mehr als 20 Arbeitern oder Angestellten. Als deren Aufgabe wurde bezeichnet:

1. Vertretung der wirtschaftlichen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber,
2. Durchführung der tariflichen Vereinbarungen,
3. Förderung des Einvernehmens in der Arbeiterschaft und mit dem Arbeitgeber[56]).

(Fortsetzung der Fußnote 54)

Im Gegensatz hierzu der Geschäftsbericht der Ver. Deutsch. Arbeitgeberverbände von 1922, S. 131: Daß der TV seinem ganzen Wesen nach dem Individualismus (und damit der Wirtschaft) schädlich ist, ist eine Binsenwahrheit. Daher heißt der TV ja auch im Arbeitsrecht der korporative oder kollektive Arbeitsvertrag und daher ist er auch ein wesentliches Stück in den Programmen der Sozialdemokratie.

[55]) „Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen." (Wortlaut des Gesetzes) § 2 gibt dem Reichsarbeitsamt das Recht der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge.

[56]) Vom Mitglied eines solchen Angestellten- oder Arbeiterausschusses wurde nur verlangt, daß er unbescholten sei und das 20. Lebensjahr überschritten habe, charakterliche Voraussetzungen wurden nicht erhoben. (§ 11).

§§ 15—30 behandelten dann die Einzelheiten einer paritätischen Schlichtung.

Nach historischen Vorbildern aus der Vorkriegszeit — genannt sei im besonderen der Gedanke der konstitutionellen Fabrik von Freese — versuchte die Arbeitgeberschaft jetzt unter Berücksichtigung des Novemberabkommens jeder Tarifabrede mit den freien Gewerkschaften zu entgehen. Oft erscheint in den Geschäftsberichten der V.D.A. der Gedanke, daß die Tariffähigkeit eine Rechtsfrage sei, die mit politischen oder organisatorischen Antipathien nichts zu tun habe. Im Gegenteil, der Abschluß von Tarifen mit Werkvereinen versuche das Problem der Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Grundlage zu regeln und erfülle damit die Idee der Arbeitsgemeinschaft mit neuem Inhalt.

Die Gewerkschaften dagegen bestritten den Werkvereinen ihre Fähigkeit zum Tarifabschluß, da sie infolge des Werkprinzips notwendig vom Unternehmer abhängig seien und deshalb niemals die Möglichkeit besäßen, ihre materielle Lage durch einen Wirtschaftskampf zu verbessern. Es ist bezeichnend genug, wenn die Gewerkschaften damit die Tariffähigkeit von der Streikfähigkeit abhängig machen wollten. Auch selbst unter der Herrschaft der erst vor kurzem abgeschlossenen Zentralarbeitsgemeinschaft wollten sie also nicht den tieferen Sinn des Tarifvertrages erkennen, der allein in einer wirklichen Befriedigung des Wirtschaftslebens liegen konnte, sondern sahen in ihm weiterhin nur ein Kampfmittel zur Durchsetzung machtpolitischer Ziele und ein Instrument zur Zerreißung des Volkskörpers. Oft drängte sich der Gewerkschaftsfunktionär als Spaltpilz in die glücklich erreichte Arbeitsgemeinschaft hinein, indem er dem Arbeiter Lohnforderungen versprach, die wohl gerechtfertigt sein mochten, aber das Werk in seinem Dasein bedrohten.

Die alleinige Geltung der Gewerkschaften beim Tarifabschluß mußte zur Vorbedingung haben, daß auch wirklich alle Arbeiter in diesen Organisationen zusammengefaßt waren. Es ist verständlich, daß die Gewerkschaften an den mit zahlreichen Opfern verknüpften Erfolgen nur die Arbeiter teilnehmen lassen wollten, die zu ihrem Teil am Gelingen des Kampfes beigetragen hatten. Zugute kam ihnen mit dem Ausbruch der Revolution, daß sich psychologisch jeder Arbeiter verpflichtet fühlte, Mitglied einer Organisation zu werden. Es ist nun aufschlußreich, zu beobachten, wie sich mit der offiziellen Anerkennung der Gewerkschaften ein Wandel in der Haltung zur Frage der Koalitionsfreiheit vollzog. Jetzt mußten die „reaktionären" Arbeitgeberverbände für Freiheit des Tarifvertrages und der Vereinigung eintreten, während die Gewerk-

schaften strengen Organisationszwang forderten, der nur durch die Möglichkeit der Auswahl einer Organisation gemildert werden sollte[57]).

Die Streitfrage wurde damit abgetan, daß in Verträgen geregelte Arbeitsbedingungen nur den in den Tarif schließenden Gewerkschaften organisierten Arbeitern zugute kommen sollten. Bei dieser Regelung stand es dem Unternehmer frei, für qualifizierte Leistungen Nichtorganisierter höhere Löhne zu zahlen als mit den Gewerkschaften vereinbart waren und damit deren Bestrebungen illusorisch zu machen.

Die durch Tarife, namentlich durch Reichstarife geschaffene Gleichmäßigkeit der Lohnbedingungen fand den schärfsten Protest der Arbeitgeberverbände[58]). Mit dem Vorwurf des Schematismus und der Starrheit der Zentraltarife hatten die Arbeitgeber vom wirtschaftlichen Standpunkt ihrer Unternehmungen aus durchaus recht, denn Einheitslöhne für ein ganzes Gewerbe müssen oft den einzelnen Betriebsinteressen zuwiderlaufen. Vielerorts versuchten nun die Arbeitgeber, die Starrheit der Reichslohntarife durch mannigfaltig gestaffelte Ortsklassen aufzulockern. Doch war diesen Bemühungen eigentlich nirgends ein nennenswerter Erfolg beschieden[59]).

Die wirtschaftliche Unmöglichkeit der Reichslohntarife war den Gewerkschaften ebenfalls durchaus klar. Sie sahen aber gerade in der gleichen Entlohnung für gleiche Leistung ein Mittel zur Verwirklichung

---

[57]) Die Arbeitgeber beriefen sich auf die allgemeingehaltenen Artikel 124, 159 RV, da hierin die freie Willensbestätigung und das Recht der freien Persönlichkeit garantiert werde. Im übrigen sei ein Zwang zum Anschluß an die Gewerkschaften nirgends zum Ausdruck gebracht. (Der Arbeitgeber Nr. 17 1921 S. 277). Die Gewerkschaften legten die Artikel folgendermaßen aus: Die in der Verfassung begründete Vereinigungsfreiheit bedeute nur, daß aus der Angehörigkeit zu einer solchen Standesorganisation dem einzelnen Arbeiter niemals ein Schaden erwachsen dürfe. Im übrigen enthalte die Freiheit zur Vereinigung nicht notwendigerweise die Freiheit, sich gar keiner Organisation anzuschließen.

[58]) Die Mitgliederversammlung der V.D.A. im März 1920 und die darauffolgende Geschäftsführerkonferenz im Juni 1920 lehnten in ihren Entschließungen überhaupt jede zentrale Lohnregelung ab. Man müsse unbedingt das Vertragsgebiet differenzieren, da die Produktionskosten und Frachtsätze wie auch die Qualität der Arbeiter ganz verschieden sei. Die örtlichen Verschiedenheiten würden eine zentrale Lohnregelung unmöglich machen. Wörtlich sagt der Geschäftsbericht der V.D.A. von 1921 S. 67: jedenfalls seien die Arbeitgeber gezwungen, die zentrale Regelung durch Reichslohntarif als Grundsatz abzulehnen, weil sie in der Gesamtheit schädlich seien und sozusagen eine kalte Sozialisierung darstelle, wenn durch sie Einheitslöhne für ein ganzes Gewerbe gebracht würden.

[59]) Geschäftsbericht der V.D.A. 1922 S. 64: Tatsächlich ist denn die von dem Arbeitgeber befürchtete Entwicklung auch bei den Reichslohntarifen in einer Weise eingetreten, daß praktisch für jede Arbeiterkategorie eines Gewerbes ein Einheitslohn über das ganze Reich hin bestand.

des sozialistischen Gleichheitsideals. Die Zentraltarife mußten die Solidarität der Arbeiterklasse stärken, da sie jede gegenseitige Konkurrenz beseitigten. Um in dieser Frage zu einer objektiven Stellungnahme zu kommen, wäre eine gerechte Interessenabwägung vom Standpunkt der übergeordneten Volksgemeinschaft aus notwendig gewesen.

Neben den Tendenzen zur Vereinheitlichung des Fachlohnes bildete sich ein bestimmtes Ortslohnniveau heraus. So war es z. B. möglich, daß bei günstiger Konjunktur eines Produktes im Wege des Lohnvergleiches andere Fachgruppen mitgerissen wurden und somit der nur für das eine Fachgebiet erträgliche Lohn zur Grundlage allgemeiner und damit überhöhter Tarifforderungen und Schiedssprüche wurde.

Die Arbeitgeber sahen in dieser Form der Lohnangleichung eine „ganz besonders gefährliche Form der Lohnschraube, der Lohntreiberei, die mit zu den wirtschaftsschädlichsten Auswirkungen der praktischen Tarifpolitik überhaupt gerechnet werden könne. Im Extrem müßte dieses gewerkschaftliche Zusammenspiel des Fachlohnniveaus mit dem Ortslohnniveau schließlich zu dem deutschen Einheitslohn überhaupt führen“[60]).

Die Gewerkschaften verteidigten die Lohnangleichung, indem sie darauf hinwiesen, daß die wirtschaftliche Notlage zu dieser Tendenz führen müsse, wenn die wirtschaftlichen Voraussetzungen für eine größere Differenz nicht mehr gegeben seien, d. h. wenn die Forderung auf Sicherung des Existenzminimums für alle Arbeiter in gleicher Weise vordringlich geworden sei[61]).

Dieser gewerkschaftlichen Ansicht kann nicht zugestimmt werden, da sie das bewußte Streben nach Angleichung aller Löhne als Ausdruck des klassenkämpferisch-sozialistischen Ideals mit den Nöten der Nachkriegszeit zu verdecken suchte. Außerdem ist jede Lohnnivellierung, insofern sie den Rahmen einer ortsüblichen Anpassung sprengt, dazu geeignet, eine disziplinierte Arbeiterklasse zu schaffen, schwerlich aber wird eine zusammengebrochene Wirtschaft in einem verarmten Volk bei gleichen Löhnen ohne Beachtung des Leistungsprinzips neu aufgerichtet werden können.

Zu den Ausgleichstendenzen innerhalb eines Fachgebietes von Ort zu Ort und die daran sich anschließende Angleichung in der Entlohnung derselben Arbeit in anderen Fachgebieten gesellte sich in der Nachkriegszeit eine Verminderung der Lohnspanne zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern. Die Gewerkschaften erblickten in der Tarifvertragspolitik ein Instrument des Kollektivismus zur Verwirklichung des kom-

[60]) Gesch. Ber. der V.D.A. 1922, S. 65.
[61]) W. Stothfang: Die Lohnpolitik des christlichen Metallarbeiterverbandes Deutschlands in der Nachkriegszeit, Duisburg 1926, S. 34.

munistischen Einheitslohnes[62]). Es gab daneben auch vereinzelte Stimmen, die sich für gleiche Entlohnung nur bei gleicher Leistung einsetzten und infolgedessen eine wirksame Abstufung der Löhne nach der Höhe der Leistungsfähigkeit und dem Alter des Arbeiters erstrebten[63]) [64]).

Trotz der warnenden Stimmen setzten sich unter dem Schutz des Reichsarbeitsministeriums die Ausgleichsbestrebungen der Gewerkschaften durch[65]).

Mit Recht wurde von Seiten der Arbeitgeberschaft die Sorge laut, daß ein Ansporn zur Höchstleistung des Facharbeiters, der doch auch mit Kosten der Ausbildungszeit verbunden sei, durch die Egalisierung der Löhne entfallen müßte. Und wieder war es die Aufgabe der Arbeitgeberschaft, die Wirtschaftlichkeit der Unternehmungen in den Vordergrund stellen zu müssen und diese Maßnahmen als lähmend, unproduktiv, gegen das Leistungsprinzip gerichtet und damit als ungesund zu kennzeichnen.

Hart prallten die Ansichten aufeinander. So schrieb beispielsweise das A.D.G.B.-Korrespondenzblatt[66]): „Der Jungarbeiter empfängt im Lohn zugleich den Aufwand für seine Weiterbildung und für Anschaffungen, die dem späteren Haushalt dienen. Die Grundlage für die Lohnbemessung muß die (tatsächliche) Leistung bleiben".

Wurde hier mit dem objektiven Leistungsprinzip argumentiert, das für den politisch erwachsenen jungen Mann von 20 Jahren den Höchstlohn forderte, so beruhte dies oft auch auf taktischen Erwägungen[67]).

---

[62]) Hdwb. d. Staatswiss. Art. TV, Bd. VIII, S. 19.

[63]) Metallarb. Ztg. vom 9. 8. 1919.

[64]) Holzarbeiter-Ztg. vom Jahre 1922 (Zitat Gesch. Ber. d. V.D.A. 1922, S. 62): Die höhere Entlohnung soll nicht nur eine gerechte Entschädigung sein für höhere Leistungen, sie soll auch ein Ansporn sein, solche höheren Leistungen zu erzielen. Ein Einheitslohn für alle Deutschen widerspricht den Forderungen der Gerechtigkeit. Er bedeutet eine Prämie auf Faulheit und Gleichgültigkeit, es wäre der Tod unseres Wirtschaftslebens.

[65]) Zimmermann in Soz. Prax. XXX Nr. 43 vom 26. 10. 1921 Zitat bei Lindemann (Der Kampf gegen den TV) 1933: Der ungelernte Tagelöhner ist der Triumphator der Lohnrevolution nach dem Kriege geworden. Er hat mit Hilfe der Teuerung und der deutschen Geldnot den gelernten Arbeiter, ja gar den Geistesarbeiter auf sein Lohnniveau herabgedrückt. Die soziale Gleichmacherei ist in dem armen Deutschland, soweit es gegen Lohn oder Gehalt arbeitet nach unten, nicht nach oben hin erfolgt.

Gesch. Ber. d. V.D.A. 1922, S. 131: 1914 betrug die Spanne der Facharbeiter im Berg-, Metall-, Holz- und Baugewerbe 12—30 %, 1922 dagegen nur 4—9 % der Lohnsumme.

[66]) 1922, S. 47/48.

[67]) Gesch. Ber. d. V.D.A. 1921, S. 100: Die Gewerkschaften mögen innerlich von der Richtigkeit unserer Forderungen überzeugt sein, in der Praxis mußten sie hier versagen, wenn in ihren Mitgliederkreisen die jugendlichen und ungelernten Arbeiter überwogen.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, daß die christlichen Gewerkschaften den Gedanken des Einheitslohns aus volkswirtschaftlichen Gründen ablehnten[68]).

Von Arbeitgeberseite schlug man vereinzelt aus sozialen Erwägungen die Einführung eines Familienlohnes vor, trotz der damit verbundenen Befürchtung eines merklichen Leistungsrückganges, stieß aber dennoch auf heftigen Widerstand der sozialistischen Gewerkschaften, da sie bekanntlich auf ihre jungen Mitglieder Rücksicht nehmen mußten und so eine Senkung des eigentlichen Lohnes befürchten konnten. Dazu kam der Gedanke der Solidarität, der lieber den Spitzenlohn senken als den Soziallohn einführen wollte[69]).

Damit ist ein Blick auf die Nivellierungs- und Egalisierungstendenzen geworfen, die dem Wesen des Tarifvertrages innewohnen. Daß es sich aber hier nur um eine Revolutionserscheinung handelte, zeigte der Rückbildungsprozeß nach 1923 und die weitgehende Staffelung der Löhne, obwohl die Zahl der Tarifschlüsse davon keineswegs beeinflußt wurde.

In den Tendenzen zur Lohnangleichung qualitativ unterschiedlicher Arbeit trat das politische Bestreben hervor, alle materiellen Unterschiede ohne Rücksicht auf persönliche Leistung und Bedeutung für die Gesamtheit zu beseitigen. So richtig es ist, in weitgehender Ausgleichung örtlicher und fachlicher Löhne, Ungerechtigkeiten, die außerhalb der Leistungsfähigkeit des Menschen liegen (Absatzmöglichkeiten, Verkehrsbedingungen usw.) zu vermeiden, ebenso falsch ist es auch, im Interesse der Volksgesamtheit und Entwicklung der produktiven Kräfte eines Landes aus Gründen einer „obersten Gerechtigkeit" den Ansporn zur Leistung zu nehmen. In der Bejahung der Lohngrenze ist keine Höherbewertung der Arbeit des Gelernten gegenüber dem Ungelernten zu erblicken, sondern eine Anerkennung höherer Leistung im Dienste der Gesamtheit. Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit wären die Arbeitgeber schlechthin Anhänger des Leistungsprinzips. Aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit war andererseits eine Durchbrechung dieses Prinzips vonnöten. So schwankte der Arbeitgeber zwischen Leistungs- und Tariflohn, der Arbeiter selbst zwischen Spitzen- und Klassenlohn hin und her. Durch Einmischung behördlicher Schiedsstellen des parlamentarischen

[68]) Auf ihrem Verbandstag 1922 befaßte sich das Referat: Arbeitsgemeinschaften und Tarifpolitik mit dieser Frage: der Lohn muß im Verhältnis stehen zur Vorbildung, zum Beruf, zum Verschleiß der Kräfte, zur Verantwortung, zu Gefahren, zur Geschicklichkeit oder zur Arbeitsintensität.

[69]) Leipart, der Vorsitzende des A.D.G.B. im Korresp.-Blatt v. 3. 6. 1922: Im Betriebe hat sich der Arbeiter als Gleicher unter Gleichen zu fühlen. Nur dann können die Arbeiter einheitlich auftreten. Lassen sie sich spalten in Gruppen, aufgebaut auf den Familienstand, dann wird der Unternehmer sie leichter beherrschen.

Staatsgebildes wurde die wirtschaftlich-soziale Interessenabwägung zur Grundlage politischer Auseinandersetzungen.

Die Streitfrage, ob die tariflich festgelegten Löhne nun Mindest- oder Höchstlöhne seien, wurde von Arbeitgeberseite für den Höchstlohn entschieden, weil der Mindestlohn die Möglichkeit bot, einer wirtschaftsschädlichen Schematisierung des Lohnes für ein größeres Gebiet oder für das ganze Fach entgegenzuwirken, ebenfalls durch Schaffung größerer Spannen der Angleichung entgegenzuarbeiten. Es ergab sich damit eine völlige Umkehr. Die Gewerkschaften traten nun plötzlich für tariflich festgesetzte Höchstlöhne ein, da hier eine Umgehung der Tarifidee durch ausgebautes Prämiensystem nicht zu befürchten war[70]). Sie wandten sich gegen jede Form der Leistungstarife, da diese Zulagen stets auf Kosten der Tarifspitzen gehen mußten. Deshalb forderten sie, den Höchstlohn tariflich zu bestimmen, allerdings verlangten die Gewerkschaften als Grundlage den Friedenslohn, der nicht gezahlt werden konnte, da der Güterertrag um 30 % gesunken war, also auch der Reallohn um 30 % gegenüber der Vorkriegszeit gedrückt werden mußte[71]).

Theoretisch kann zu diesem Problem nur Stellung genommen werden, wenn alle politischen Machtansprüche ausgeschaltet werden. Dann ist — wirtschaftlich gesehen — für jeden Betrieb das Mindestlohnprinzip mit Prämienzahlung aus Gründen der Rentabilität und der Leistung vorzuziehen. Für die Nachkriegszeit kann diese Abstraktion aber nicht vorgenommen werden, da sich in den Lohnstufen das Machtverhältnis der im Kampf um den Sozialertrag ringenden Parteien spiegelte[72]).

Der Tarifvertrag trug bei vernünftiger Handhabung nicht die Voraussetzungen in sich, das Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter zu vergiften. In der Nachkriegszeit hatte sich die Unternehmerschaft sogar endgültig mit der kollektiven Regelung abgefunden, aber sie lehnte nach wie vor jeden staatlichen Zwang ab, da sie die gewerkschaftlichen Forderungen aus Gründen der Parteipolitik durch die staatlichen Schlichter unterstützt sah[73]). Trotz aller Vorbehalte von Arbeitgeberseite, daß sie die

---

[70]) Vgl. Schriften der V.D.A. Heft 4, S. 19.

[71]) Vgl. Meißinger: Der Arbeitgeber Nr. 22, 1923, S. 341.

[72]) Gesch. Ber. d. V.D.A. 1925/26, S. 16: Der TV ist doch nur eines der Hilfsmittel für die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, und es hängt eben völlig vom einzelnen Fall ab, ob dieses Instrument mit Erfolg benutzt werden kann oder nicht.

[73]) Einige Beispiele: Der Zwangstarif stellt die schlimmste Überspannung des Tarifgedankens dar, der TV ist das Ergebnis freier Willensäußerung. (Der Arbeitgeber, Zit. a. d. Gesch. Ber. V.D.A. 1920, S. 56) — Die Möglichkeit der staatl. Schlichtung bringe ein System der Verantwortungslosigkeit, ein weiterhin unmögliches Hinaufschrauben des Lohnniveaus. Die Verbindlicherklärung stelle ein Ausnahmegesetz gegen die Unternehmerschaft dar. (Schr. d. V.D.A. Heft, 4, S. 25).

Verbindlichkeitserklärung der Schiedssprüche durch den Demobilmachungskommissar unter das einseitige Diktat des Zwangstarifs stellte, der das gesamte Wirtschaftsleben einem lebensfremden Fanatismus unterwerfe, anerkannte das Reichsgericht in einer VO vom 12. 2. 20 die Möglichkeit zur Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen in Gesamtstreitigkeiten und ließ damit den Zwangstarif zu.

Damit war die Freiheit des Tarifabschlusses wesentlich beengt, doch das „Ausnahmegesetz gegen die Unternehmer" — die Schlichtungsnotverordnung vom 30. Oktober 23 mit Wirkung vom 1. 1. 24 — erweiterte die Möglichkeit staatlicher Eingriffe noch bedeutend.

Die staatliche Schlichtung hat nach Wollmer[75]) die Aufgabe, im Sinne recht verstandener Volksgemeinschaft die Klassengegensätze abzuschwächen, im Betrieb selbst aber offene Arbeitskämpfe zu verhüten und die Arbeitsgemeinschaften zwischen Unternehmern und Arbeitern zu begründen und — soweit vorhanden — zu sichern. Dieser Gedanke entsprach durchaus dem Geiste der Arbeitsgemeinschaften von 1918. Nur ist zu bedenken, daß durch den Ausbau der staatlichen Schlichtung nach der Verordnung von 1923 die letzte und damit einzige Verantwortung für Zweckmäßigkeit und Durchführbarkeit der getroffenen Entscheidungen auf den Schiedsämtern ruhte. Die Gefahren, die hierin begründet lagen, werden deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, daß auch diese Stellen mittelbar von der Parteipolitik der Nachkriegsjahre beeinflußt wurden und so aus dem „gerechten Abwägen" eine Zwangsregelung werden mußte. Die darin begründete Verantwortungslosigkeit tariflicher Schlichtungsstellen zu Gunsten einseitig berücksichtigter Entscheidungen war deshalb einer der Hauptgründe der Arbeitgeberverbände, um immer wieder gegen diese Verordnung zu protestieren[76]). Trotz aller Eingaben wurde die Lohngestaltung weiterhin verstaatlicht und schematisiert[77]).

---

[74]) § 6 u. § 3 II d. VO: Der Schiedsspruch kann durch zuständigen Schlichter für verbindlich erklärt werden, wenn die in ihm getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen Gründen erforderlich ist. Von Amts wegen wird das Verfahren eingeleitet, wenn das öffentliche Interesse dies erfordert.

[75]) Der TV im Deutschen Reich und seine volkswirtschaftliche Bedeutung. Innsbruck 1934, Fr. Wollmer, Berlin-Zehlendorf.

[76]) Gesch. Ber. d. V.D.A. 1923/24, S. 301: Das freiwillige Schiedsverfahren ist praktisch wertlos gemacht, da die Gewerkschaften erfahrungsgemäß nicht versäumen werden, nach Erschöpfung des Angebots der Arbeitgeber vor den tariflichen Stellen ein weitergehendes Angebot vor dem staatl. Schlichtungsausschuß zu erzwingen.

[77]) Die Klagen der Arbeitgeber bestanden zu recht, da der Staat nicht stark genug war, um seine Funktionen überparteiisch zu erfüllen. Eine so geartete staatl. Leitung muß gegen die Interessen des ganzen Volkes wie auch

(Fortsetzung nächste Seite)

Für die schwankende Gesamtsituation der Arbeitsverhältnisse nach 1923 ist es sehr aufschlußreich, daß sich die Gewerkschaften aus Gründen des Lohnabbaus auch manchmal gegen ein fortgesetztes Eingreifen der Schlichtungsstellen wandten[78]).

Auch die Gewerkschaftsleitung konnte eine staatliche Lohnpolitik nur so lange gutheißen, wie sie ihren Zielen dienstbar war. Die Ablehnung eines staatlichen Eingriffs durch die Arbeitgeber aus Gründen des Verantwortungsbewußtseins war bereits gekennzeichnet. Sie erstrebten deshalb die Voranstellung des tariflichen Schlichtungswesens vor dem staatlichen, um damit eine Verbindlichkeitserklärung von vornherein zu verhindern. Die Haltung der Gewerkschaften schwankte je nach Nützlichkeitserwägungen. Einerseits wollte man keinesfalls auf das revolutionäre Kampfmittel des Streiks verzichten, andererseits war die Verbindlichkeitserklärung dazu geeignet, jeden Arbeitgeber zum Abschluß eines Tarifvertrages zu zwingen. Die Schlichtungsverordnung bedeutete deshalb einen weiteren Schritt zur Durchsetzung der Tarifidee im Arbeitsleben, gleichzeitig aber vernichtete sie die Verständigungsbereitschaft, die seit 1918 mit gewissem Erfolg das Arbeitsleben zu befrieden begann, da jetzt der Staat mit seinen Schlichtungsstellen das Wirken der tariflich vereinbarten Schiedsstellen illusorisch machte.

Es soll damit nicht gesagt sein, daß die Arbeitgeber gegen jeden staatlichen Eingriff Front machten, sie wehrten sich nur gegen politische Entscheidungen, die die Gesetze der Rentabilität unbeachtet ließen. Es wurde mit Recht darauf hingewiesen, daß in früheren Zeiten beide Seiten

---

(Fortsetzung der Fußnote 77)
des einzelnen Arbeiters schlechthin verstoßen, da sie keine wahrhaft gerechten und wirtschaftsfördernden Entscheidungen zu fällen wagte. Wo Mehrheit in der Gestalt des größten Interessentenhaufens in wirtschaftlichen Dingen entscheidet, zeigt sich der gleiche Erfolg des ungezügelten Liberalismus: Die Macht — hier politisch, da wirtschaftlich — entscheidet.
vgl. den Versuch einer systematischen Erfassung des Schlichtungsgedankens von Kurt Freytag, Leipzig 1930 (Die sozialpolitische Schlichtung) S. 105. In 7 Forderungen werden da die Qualitäten des Schlichters aufgezählt. Solche Persönlichkeiten zu finden, dürfte in parlamentarisch regierten Staaten nicht leicht sein.
Brauer, Lohnpolitik in der Nachkriegszeit, S. 171: Die Verallgemeinerung und der sozusagen fast tägliche Gebrauch von Schiedssprüchen mußte auch hier mechanisierend wirken, und aus der persönlichen Kunst wurde ein technischer Handgriff.

[78]) Das Korrespondenzblatt im A.D.G.B. Jahrbuch von 1924 a. S. 93 ff.: Solche Zwangsmaßnahmen . . . sind . . . entbehrlich angesichts des wachsenden Umfangs und Einflusses der gewerkschaftlichen Organisationen auf die Lohnkämpfe. Das Schlichtungswesen muß freibleiben von solchem Zwang. Es muß auf den Boden freiwilliger Verständigung gestellt werden und den Parteien überlassen bleiben, den Gegner mit den Mitteln des Koalitionsrechts ihren Forderungen geneigter zu machen.

bestrebt gewesen waren, zur Vermeidung eines Wirtschaftskampfes ernsthaft eine Einigung zu versuchen. Nun aber wurde es ratsam, in verantwortungsloser Weise überhöhte Forderungen zu stellen, grundlos Streiks vom Zaun zu brechen, nur um das Eingreifen des Schlichters herbeizuführen, damit er einen Kompromiß zwischen sozialen Bedürfnissen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten auf neuer Grundlage herstelle. Gerade im vermittelnden Schlichtungswesen wird die Problematik staatlicher Maßnahmen deutlich im Vergleich zur soldatischen Ordnung der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung. Bei dem bestehenden scharfen Gegensatz beider Parteien der Wirtschaftsgesellschaft wurde die Autorität des Staates zur Durchsetzung materieller Interessen mißbraucht. Damit schwand folgerichtig der letzte Rest schicksalhaften Verbundenseins zwischen Leitung und Gefolgschaft im Betriebe.

Sahen die Unternehmer im Schlichtungsverfahren eine neue Fessel die zur Verantwortungslosigkeit und Unehrlichkeit führen würde, so glaubten die Arbeiter sich ihres Streikrechts beraubt. Das gesamte Arbeitsleben war jedoch ohne den Kampf der sozialen Gegenspieler undenkbar, man sah nur die eigenen Interessen, die unbedingt verwirklicht werden mußten, mochte nun der Betrieb oder der Arbeiter darüber zugrunde gehen.

Die staatlichen Stellen standen auf dem Standpunkt, daß der Grundsatz des Tarifvertrages unbedingt aufrecht erhalten werden müsse und ohne die Verbindlichkeitserklärung seine wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Funktionen nicht erfüllen könne.

Damit war im wesentlichen der Standpunkt der Gewerkschaften vertreten, der wohl gegen ein starres Verbindlichkeitssystem gerichtet war, niemals aber ein Auflockern der Tarifverträge dulden wollte, da dies zu einer bedeutenden Lohnsenkung geführt hätte.

Zu welchen Folgerungen andererseits das starre Festhalten am Tarifvertrag ohne jede Möglichkeit einer sogenannten Auflockerung führen konnte, zeigt die Stillegung der Eisenhütte Ruhrort-Meiderich im Jahre 1931, wo bei geringer Lohnsenkung 7000 deutschen Arbeitern der Arbeitsplatz gesichert gewesen wäre. Die hierin zum Ausdruck kommende Überspitzung der Tarifidee durch die Gewerkschaften wird erklärbar, wenn man von einer elastischen Gestaltung der Tarifverträge ausgeht und somit befürchten muß, daß der Minimallohn zum eigentlichen Tariflohn wird, womit nur eine allgemeine Lohnsenkung erzielt wäre. Die Frage der Tarifauflockerung ist deshalb — wenn sie von Arbeitgeberseite aufgeworfen wurde — sehr vorsichtig zu behandeln, da auf diesem Wege eine allgemeine Lohnsenkung und Bekämpfung des Tarifgedankens überhaupt in Erscheinung treten konnte. Weil man die

Gefahr der Parteilichkeit erkannte, überließ der damalige Reichskanzler von Papen[79]) den staatlichen Schlichtungsstellen die Entscheidung, ob ein Tarifvertrag aufgelockert werden dürfe oder nicht. Bei der Auflockerung der Tariflöhne kam es einzig und allein auf den guten Willen aller Beteiligten an, wenn nicht übereilte und der Gesamtwirtschaft abträgliche, prinzipielle Entscheidungen getroffen werden sollten. Gerade dieses gegenseitige Verständnis verlor aber in den Jahren der Nachkriegszeit nicht zuletzt doch durch ein einseitiges Wirksamwerden des Staates immer mehr an Bedeutung. Deutlich trat jedenfalls die bestimmende Rolle der staatlichen Befugnisse in den Vordergrund, die im Schlichtungswesen den Arbeitskampf zurückdämmten und die gesamte Verantwortung übernahmen. Doch Zimmermann[80]) hat recht, wenn er sagt, daß das Schlichtungswesen letzten Endes dem staatlichen Ganzen zugute kommt, mag man dabei das persönliche Interesse des einzelnen Arbeitnehmers oder das allgemeine Interesse der Kaufkrafterhaltung und -regulierung und die Milderung politischer und gesellschaftlicher Spannungen durch Förderung der gewerkschaftlichen Verbände und ihrer Organisationen in den Vordergrund rücken.

Allerdings muß eine Einschränkung gemacht werden. Nur, wenn es den staatlichen Schlichtungsstellen tatsächlich gelang, nicht allein einen offenen Arbeitskampf zu verhüten, sondern auch die nicht materiellen Motive dieser Ständekämpfe zu beseitigen, konnte die Gesamtwirtschaft einen Nutzen aus der staatlichen Schlichtung ziehen. Denn allein die Gesinnung, von der das Wirtschaftsleben erfüllt ist, garantiert Aufstieg oder Niedergang eines Volkes[81]). Der Geist der Kameradschaft oder der Ungeist der Mißgunst sind allein ausschlaggebend für Gedeihen und Zukunft eines werktätigen Volkes und damit für die Nation überhaupt. Nationalsozialistischer Dienst an der Gemeinschaft, kapitalistisches Profitstreben und marxistischer Klassenkampf können deshalb nicht miteinander verglichen werden. Sie befinden sich auf anderen Ebenen.

---

[79]) VO zur Vermehrung und Erhaltung der Arbeitsgelegenheiten vom 5. September 1932.

[80]) Zit. bei Lindemann, Der Kampf gegen den TV 1933, (Flatow Soz. Prax. XL. Heft 44 vom 29. 10. 31).

[81]) Mit kapitalistischem Geist hätte auch die nat. soz. Treuhänderregelung nur als unerhörter Eingriff staatlicher Stellen in das Wirtschaftsgefüge gewertet werden dürfen, da Reichsbeamte zu „Vorgesetzten" der Unternehmer wurden. Folgerichtig wären psychologisch und praktisch die Gefahren einer „Sozialisierung", die im Bürokratismus begründet sind, offen zutage getreten. Wenn diese Gefahr vermieden ist, so liegt das lediglich an der inneren Umkehr der alten Fronten zum gemeinsamen Kampf für die deutsche Freiheit und Gleichberechtigung, deren Schirm und Organ eben dieser von der Gemeinschaft getragene Volksstaat ist.

3. a.

Die Entwicklung der Tarifidee war gekennzeichnet durch die Gegenüberstellung bestimmter Klassengegensätze. Der Kampf um den Wirtschaftsertrag wurde mit der Anerkennung des Tarifvertrages durch die Gewerkschaften aus der Sphäre betrieblicher Vereinzelung herausgehoben und mitten in die Diskussion der Parlamente, in die Politik der Parteien hineingestellt. Was war seit Beendigung der betrieblichen Einzelstreiks, seit dem Umschwung in der Haltung der Gewerkschaften zur Tarifvertragsfrage in den Betrieben geschehen? Hierzu ist zu bemerken, daß beide Seiten — Arbeitgeber und Gewerkschaften — glaubten, alle Fragen der Arbeitslohn- und Zeitregelung überbetrieblich regeln zu müssen, um Erfolge zu erzielen[82]).

Verschiedene Momente machen diese Haltung in der Vorkriegszeit verständlich.

Die Arbeitgeber hatten in der Mehrzahl einseitige Fabrikordnungen erlassen, die Ordnung und Disziplin in den Betrieben aufrecht erhielten. Da also alles „in Ordnung" war, brauchte man keine Arbeiterausschüsse in der Werksleitung. Die Gewerkschaften hingegen mußten ihren Kampf auf die Durchsetzung des Tarifgedankens beschränken. Außerdem sahen sie in betrieblichen Arbeiterausschüssen nicht allein eine Gefahr für die Ziele der gewerkschaftlichen Aktion, sondern vielmehr eine Gefahr für die Solidarität der Arbeiterklasse überhaupt.

So wird es erklärlich, daß die ersten obligatorischen Arbeiterausschüsse erst nach der Jahrhundertwende auftauchten. Am 14. Juli 1905 bestimmte das preußische Berggesetz, daß in allen Betrieben mit über 100 Arbeitern Arbeiterausschüsse einzusetzen seien. Mit dieser Bestimmung wurde die Novelle zur Gewerbeordnung von 1891, die die fakultative Einsetzung solcher Ausschüsse vorsah, zum ersten Male durchbrochen. Weitergehende Forderungen der SPD, die in Arbeiterkammern gipfelten, wurden nach Beratungen und Entwürfen in der Zeit von 1908 — 1911 endgültig verworfen. Somit ist festzustellen, daß bei Ausbruch des Weltkrieges lediglich die Arbeiterschaft des Bergbaues in allen größeren Betrieben eine verantwortliche Vertretung besaß. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände stritten sich um den Machtanspruch und übersahen dabei die Nöte des einzelnen Arbeitgebers und Arbeitnehmers, die oftmals durch betriebliches Einvernehmen hätten behoben werden können.

Mit dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst von 1916 wurde hier ein entscheidender Wandel vollzogen. In allen Betrieben dieser Art

[82]) Die Arbeitgeber befürchten, einzeln dem Vorgehen der Gewerkschaften nicht gewachsen zu sein. Die Arbeiter befürchteten die Wirkungen des freien Arbeitsvertrages. Ausnahmen (Freese) zeitigten aber schon damals gute Ergebnisse betrieblicher Zusammenarbeit.

mit mehr als 50 Arbeitnehmern wurde ein obligatorischer Arbeiterausschuß eingesetzt, der nun nicht mehr allein zur Beratung der Arbeitsordnung herangezogen werden mußte, sondern auch zu allen Lohn- und Schlichtungsfragen.

Im dritten Kriegsjahr erfüllte dieses Gesetz den Wunsch der Arbeiterschaft nach Gleichberechtigung und Mitbestimmung im Betriebe. Es war aber noch nicht umfassend genug, da es wichtige Bereiche der Industrie, die nicht auf den Krieg eingestellt waren, weiterhin frei ließ und somit nur als Notmaßnahme gewertet werden durfte.

Nach der gesetzlichen Anerkennung des Tarifvertrages durch die Tarifvertragsordnung von 1918 erfolgte auch eine vorläufige Regelung der Arbeiterausschüsse für alle Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern und Angestellten. Die endgültige Regelung betrieblicher Mitarbeit der Arbeiterschaft brachte aber erst das Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920. In seinen wesentlichsten Bestimmungen war es eine Ergänzung der tariflichen Vereinbarungen durch die betriebliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Das BRG. wurde nach gefestigter Stellung der Gewerkschaften und nach allgemeiner Anerkennung des Tarifgedankens erlassen, damit auch in den einzelnen Betrieben die wirtschaftliche Monarchie durch eine „Demokratie" abgelöst werden konnte. Es ist aber zu bedenken, daß die gesetzlich verankerte Räteidee nicht dem Gedanken entsprang, den Betrieb als Zelle der industriellen Arbeit in den Mittelpunkt der Sozialverfassung zu stellen, sondern entgegen der revolutionären Räteidee sollten die Gewerkschaften - also die Verbände — in den Betrieben verankert werden, um durch Mitwirkung der Arbeiterklasse an der Leitung der Werke die politische Revolution auf der Grundlage der Wirtschaftsdemokratie zu vollenden.

Aus den dem Betriebsrat gestellten Aufgaben geht deutlich der Gegensatz zur Aufgabe der heutigen Vertrauensräte hervor. Nicht für die Erhaltung des Betriebes, sondern als Stoßtrupp der Arbeiterorganisation für die Durchsetzung der Arbeiterinteressen gegen die Bestrebungen des Unternehmers hatte sich der einstige Betriebsrat einzusetzen. Es war die Verkörperung des Willens der Belegschaft, die in parlamentarisch-demokratischer Geisteshaltung Einfluß auf die Leitung der Produktion zu gewinnen suchte. Nicht soldatische Über- und Unterordnung, sondern Gleichheit als Prinzip und daraus entstehend Kontrolle der Beschlüsse und Entscheidungen des in seinen Rechten beschränkten Unternehmers.

Wesentliche Gesetzesbestimmungen seien erwähnt, um das Spiegelbild der politischen Demokratie in der Arbeitsverfassung der Nachkriegszeit deutlich werden zu lassen.

§ 66 BRG umreißt die wichtigsten Aufgaben des Betriebsrates.

1. Die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen Sorge zu tragen.

2. An der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuhelfen.

3. Den Betrieb vor inneren Erschütterungen zu bewahren.

4. Über die Durchführung der Schiedssprüche zu wachen.

5. Mit dem Arbeitgeber gemeinsam Dienstvorschriften im Rahmen der Tarifverträge zu vereinbaren.

6. Das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit einzutreten.

Um das Verhältnis zu den Gewerkschaften zu klären, gestattete das Gesetz in § 31, daß je ein Vertreter der Arbeiterorganisationen berechtigt sei, an den Sitzungen des Betriebsrates teilzunehmen, wenn ¼ der Betriebsratsmitglieder dieses wünschte.

Trotzdem es sich im Rätegedanken um eine Errungenschaft der Revolution von 1918 handelte, konnte die Arbeitervertretung doch durchaus den Grundsätzen und Gedanken der Zentralarbeitsgemeinschaft entsprechen. Es kam lediglich auf den guten Willen an, um zu Verständigung und zur Verbindung der gegenseitigen Interessen zu gelangen.

„Die Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Betriebsräten, die anfänglich nur gespannt waren, haben sich sichtlich gebessert. Man muß anerkennen, daß viele Betriebsräte sich aufrichtig bemühen, ihre Verpflichtungen zu erfüllen, obgleich manche versuchen, die Konflikte noch zu vergrößern, anstatt sie abzuschwächen"[83]).

Wenn eine von Arbeitgeberseite geleitete Zeitschrift sich so positiv äußert, dann ist daraus zu entnehmen, daß sich die Arbeitgeberschaft innerlich mit den Grundsätzen des BRG abgefunden hatte. Eine Arbeitervertretung, die im wesentlichen nur Interessenvertreter sein wollte, entsprach der spätkapitalistisch-liberalistisch-demokratischen Staats- und Wirtschaftsordnung. Bestand die Einmischung in der Führung des Betriebes nur darin, daß die Arbeiter jetzt erstmalig hinter dem äußeren Glanz die Sorgen und Aufgaben des Unternehmers kennen lernen konnten so war darin keine Belastung der Werksleitung zu erblicken. Das Betriebsräteproblem ist deshalb auch stets ein Problem der Menschenführung in den Betrieben gewesen und hat seine Lösung bei gutem Willen und wirk-

---

[83]) M. Berthelot a. a. O., S. 102 aus der Zeitschrift „Die Zeit".

licher Verständigungsbereitschaft auf beiden Seiten oft in kameradschaftlicher Zusammenarbeit gefunden[84]).

Die Möglichkeit innerbetrieblicher Zusammenarbeit auf der Grundlage des BRG wurde auch von gewerkschaftlicher Seite gesehen, mußte aber aus der grundsätzlichen Einstellung zum Klassenkampfgedanken abgelehnt werden. Nach Ansicht maßgebender Gewerkschaftler konnten die Betriebsräte nur aus parteipolitischen Erwägungen noch nicht das russische Vorbild verkörpern. Deshalb konnte die Betriebsvertretung wie im übrigen auch der Tarifvertragsgedanke selbst nur Ausdruck einer Zwischenlösung im Sinne demokratischer Betriebsbeeinflussung sein[85]).

Da die Arbeitgeber sich mit dem Betriebsrätegedanken abfinden mußten, versuchten sie mit ihrer Autorität diesen Fremdkörper in der Betriebsleitung den Betriebszwecken so weit nur irgend möglich dienstbar zu machen. Die Unternehmerschaft ging dazu über, selbst Betriebsrätepolitik zu treiben, die man anfänglich den Verbänden überlassen hatte.

b.

Die Lösung des Betriebsräteproblems im Sinne einer Wirtschaftsdemokratie, in der die Vertrauensleute der Gewerkschaften bestrebt waren, ohne Gewalt die eigentliche Führung der Unternehmungen zu erlangen, und in der andererseits die Betriebsführer auf den Betriebsrat Einfluß zu gewinnen trachteten, um die gesamte Belegschaft zu einer Werksgemeinschaft zusammenzufassen und die Einflußnahme der Gewerkschaften zu unterbinden, brachte ein innerbetriebliches Ringen um die wahre Herrschaft mit sich, dessen Ergebnis je nach der wirtschaftlichen Lage und politischen Ausrichtung der Beteiligten schwankte.

Als Ausführungsorgane der gewerkschaftlichen Bestrebungen und Kämpfe, die sich bei dem Abschluß von größeren, meist Reichstarifen zeig-

[84]) Das Organ der Landwirte, die Deutsche Tageszeitung, schreibt am 5. Okt. 1922 über das Wesen der Betriebsräte: „Es ist sicher, daß diese Einrichtung wertvoll sein kann, vorausgesetzt, daß man es versteht, die Betriebsräte über ihre Pflichten aufzuklären, was heute unglücklicherweise fast nie der Fall ist. Man hat Grund zu hoffen, daß diese neue Einrichtung eines Tages .... den sozialen Frieden und den Wohlstand der nationalen Arbeit begünstigen werden.

[85]) Clemens Nörpel, Betriebssekretär des ADGB: „Die Gerechtigkeit erfordert es, anzuerkennen, daß seit dem Inkrafttreten des Gesetzes die Arbeitgeber keinen ernsthaften Versuch gemacht haben, seine Bedeutung zu beseitigen oder einzuschränken. Die Praxis hat bewiesen, daß es falsch war zu glauben, die Betriebsräte wären die Vertreter einre neuen Wirtschaftsreform oder könnten solche werden. Nur die Arbeiterklasse kann als solche ein neues Wirtschaftsleben begründen. Die Betriebsräte sollen über die Respektierung der Rechte der Arbeiterschaft wachen, die Bestimmuungen, die den Arbeiter gegen Entlassung schützen, durchführen und die Durchführung der TV überwachen." Vorwärts vom 12. 2. 22.

ten, waren die Betriebsräte ihres einstigen revolutionären Charakters als Arbeiter- und Soldatenräte entkleidet worden.

„Wohl unterliegt es keinem Zweifel[86]), daß die Betriebsräte ihre besten Erfolge den engen Beziehungen mit den Gewerkschaften zu danken hatten, da die zentralistische Grundlage des Tarifvertrages — die Arbeiterorganisation als Partei des Tarifvertrages — überhaupt erst die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte eröffnen konnte, da die Betriebsräte in tariflosem Zustand, dezentralisiert, nur geringe Erfolge erzielen konnten".

Doch war der Rätegedanke geschichtlich aus der Mitbestimmung der Arbeiterschaft an betrieblichen Dingen zu erklären. Als Fortsetzung und Vergrößerung der Rechte der Arbeiterausschüsse suchte er die Gleichberechtigung der Arbeitnehmerschaft zur Verwirklichung zu bringen. Er war deshalb ursprünglicher als die kollektive Arbeitsgestaltung in der Form des Tarifvertrages, da der Arbeiterausschuß an die Gestaltung des Einzelbetriebes wieder anknüpft. Aus dieser Grundeinstellung heraus, die dem Betriebe das Primat in der Arbeitsverfassung zuwies, erklärte sich in der Revolutionszeit die Befolgung des russischen Rätegedankens, da dieser auch allein auf den Betrieb ausgerichtet war.

Der ethisch begründete Inhalt und die revolutionär sozialistische Form betrieblicher Mitbestimmung, die in sich starke Gegensätze verkörperten, verlangten für die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsverfassung die dominierende Rolle der Betriebsvereinbarung.

Die Übergangsregelung des BRG konnte deshalb keine Lösung des sozialen Problems bringen, da sich das Verbandsprinzip wieder durchgesetzt hatte und somit die bereits geschilderten Fehler einer schematischen Regelung aufweisen mußte. Folgende Unzulänglichkeiten kamen hinzu: Der Betriebsrat war in erster Linie der Gewerkschaft und damit indirekt einer politischen Partei verpflichtet, so daß er aus Gründen der Disziplin oft nicht in der Lage war — ganz abgesehen von der selbständigen Betriebsrätepolitik des Unternehmers — die Interessen der Belegschaft restlos zu vertreten[87]). Da das Streben der Arbeiterschaft nach Selbständigkeit und Gleichberechtigung im Betriebe somit nicht voll ver-

[86]) Rich. Seidel, Die Gewerkschaften nach dem Kriege, 1925. S. 151 ff.

[87]) „Das Betriebsräteweſen hat keine grundsätzliche Wandlung in den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit geschaffen. Das Betriebsräteweſen hat nicht vermocht, die Arbeiterschaft mit ihrer Arbeit, ihrer Unternehmung innerlich zu verbinden. Es hat nicht vermocht, die Herrschaftsstruktur des Betriebes demokratisch umzubilden, sondern das drückende Abhängigkeitsverhältnis besteht fort. Es hat die sozialistische Orientierung breiter Arbeiterschichten mit Ablehnung der Privatunternehmung nicht überwunden. Es hat dem Kampf um soziale und ökonomische Macht nicht die Schärfe genommen, sondern ist selbst zum Brennpunkt dieses Kampfes geworden." Brigl-Matthiass, a. a. O. S. 241.

wirklicht wurde, konnte auch keine Milderung des Spannungsverhältnisses zwischen Werksleitung und Belegschaft eintreten.

Das BRG darf aus diesem Grunde nicht als Wendepunkt in der nachkriegszeitlichen Arbeitsverfassung betrachtet werden. Es war nur eine Ergänzung der Tarifvertragsverordnung, aber nicht das Ergebnis der Erkenntnis, daß der Mensch an der Arbeitsstätte seelisch gewonnen werden müsse, wenn eine neue Arbeitsverfassung begründet werden sollte. Im folgenden muß auf die kommunistische Prägung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter eingegangen werden, da diese das Ende kapitalistischer Betrachtung andeutet und somit — wenn auch in entgegengesetzter Geisteshaltung — in der Betonung und Herausstellung des einzelnen Betriebes zur Arbeitsverfassung des Nationalsozialismus überleitet. Die Erwähnung ist notwendig, da die wachsende gewerkschaftliche Opposition das deutsche Volk zur Entscheidung trieb und damit im Arbeitsleben dem dritten Reich ungewollt den Weg zum deutschen Sozialismus frei gab, und weil andererseits hier am reinsten der Klassenkampfgedanke vertreten wurde, der seinerseits in dialektischem Umschlag die starke Betonung der Gemeinschaft im heutigen Staat begründet und erklärt.

Das innerbetriebliche Ringen um die Macht war von Elementen beherrscht, die allein von marxistischen Gedanken geleitet waren. Die Räteidee — wie sie der Kommunismus aus der Mangelhaftigkeit russischer Arbeitsverhältnisse bilden mußte — stand in schärfstem Gegensatz zu dem in Deutschland geschichtlich entstandenen Arbeiterausschuß.

Die Kommunisten überhöhten die Bedeutung der Betriebsräte, um zur Durchsetzung ihrer Forderungen zu gelangen, ohne daran zu denken, daß es entgegen dem russischen Vorbild in Deutschland Gewerkschaftsorganisationen gab, die im Kampf gegen die Unternehmerschaft die berufensten Arbeitervertretungen sein mußten. Wie weit im marxistischen Lager die Ansichten auseinandergingen, geht daraus hervor, daß die Gewerkschaften wilde Streiks der Kommunisten oft mit Hilfe der Unternehmer unterdrückten[88]). Die Gesamtsozialisierung wurde von der offiziellen Gewerkschaftsleitung für spätere Zeiten vorbehalten und ein umgrenzter Kapitalismus erhalten, der nur ein Mitbestimmungsrecht, aber noch keine Alleinherrschaft der Arbeiter vorsah. Die Gewerkschaften sahen gerade in der Betonung des Betriebsprinzips die Gefahr der Durchbrechung der Tarifvertragsideen und bekämpften deshalb auch aus diesem Grunde die Bestrebungen der Kommunisten[89]). Im Gegensatz zur kom-

[88]) Rich. Seidel, a. a. O., 1925, S. 151 ff.

[89]) Rich. Seidel, Krise der Gewerkschaftsbewegung. Die Gesellschaft, Jahrg. 1924, S. 76: Der Kampf geht um die Beseitigung des Tarifvertrages und die Betriebsräte sollen nur die Vorstufe für die Beseitigung des kollektiven Arbeitsrechtes sein. Den Kampf hiergegen kann nur die Arbeitnehmerschaft selbst durch ihre Gewerkschaften führen. Die Unternehmer glauben die Gewerkschaften geschwächt und wagen den Kampf gegen die Arbeitnehmerrechte.

munistischen Atomisierung des Kampfes um Lohn und Arbeitszeit, der die Eigentumsfrage am Betrieb und an der Betriebsleitung in den Vordergrund rückte, glaubte der Aktionsplan des zentralen Betriebsräteausschusses zwischen ADGB und AfA vom 5. 7. 1920, „daß nur das engste Zusammenarbeiten beider Teile (Gewerkschaften und Betriebsräte) zum Erfolge führen könne“[90]).

Herschel sucht diese These wissenschaftlich zu begründen, indem er der Entpersönlichung der Betriebsleitung eine Beschränkung der Befugnisse der Betriebsvertretung durch überpersönliche Instanzen gegenüberstellt[91]). Mit diesen Worten wird die Entfremdung zwischen Gewerkschaftsleitung und Arbeiterschaft zugegeben und verständlich, warum die Arbeiterschaft der Revolutionsjahre eine Betriebsvertretung erstrebte, die nicht allein Berichterstatter der Gewerkschaft war, sondern selbständig handeln konnte. Der kommunistische Rätegedanke konnte nicht verwirklicht werden, da er theoretisch jeder Grundlage und praktisch jeder Möglichkeit einer Durchführbarkeit entbehrte, aber es war ein Versuch von Arbeiterseite her, die Verhältnisse des Betriebes ohne Einflußnahme betriebsfremder Organisationen zu regeln.

III. 1.

„Jedem Manne stehen wohl Berater zur Seite, allein die Entscheidung trifft ein Mann“[92]).

Der Führergedanke in der Wirtschaft bedingte eine innerliche Umgestaltung, eine Revolutionierung der gesamten Arbeitsverhältnisse. Auf der Grundlage der Betriebsgemeinschaft stehen sich Unternehmer und Arbeiter gegenüber, nicht mehr als Feinde oder Nebenbuhler, die sich um den Arbeitsertrag zu streiten haben, sondern als gleichberechtigte Diener am gemeinsamen Werk. Der Unternehmer als Führer des Betriebes ist in allem, was im Betriebe geschieht, verantwortlich. Er darf sich nicht hinter Organisationen verbergen, sondern hat persönlich für sein Handeln einzutreten. Er ist wirklich frei, nur an die allgemeinen Gesetzesbestimmungen, Weisungen der Treuhänder und an die Gebote der Sittlichkeit gebunden.

Für die erhöhte Verantwortungspflicht darf er die Treue seiner Gefolgschaft als entsprechende Gegenleistung erwarten. Das rationell gewordene Arbeitsverhältnis, bestehend aus Arbeitsleistung und Lohnzahlung, erhält durch Fürsorge bzw. Treuepflicht eine sittliche und ethische Fundierung.

---

[90]) M. Berthelot, a. a. O., S. 63.

[91]) Wilh. Herschel, Betriebsvertretung und Gewerkschaft in der Schriftsammlg. von Potthoff: Die sozialen Probleme des Betriebes, S. 212 ff.

[92]) Adolf Hitler, „Mein Kampf“. 1930 IV S. 501.

Die völlige Umgestaltung des sozialen Vertragsrechts liegt nicht auf äußerem, juristisch-technischem Gebiet, sondern beruht in der Begründung der inneren Betriebsgemeinschaft, verbunden mit dem Gedanken der sozialen Ehre. Ausgehend von der Erkenntnis, daß Unternehmer und Arbeiter zu ihrem weitaus größten Teil dem gleichen Volke angehören, mußte es möglich sein, auch für beide ein gemeinsames Ehrengesetz zu schaffen.

Astfeld[93]) spricht in diesem Zusammenhang von dem Gesetz vom Frontsoldatentum der Arbeit. Vertrauen, Treue und Kameradschaft sind die Grundlagen eines zukünftigen deutschen Arbeitsfriedens. Auf ihm ersteht dann der Führungswille und die Verantwortung des Einzelnen, die Hingabe an den Dienst und die Treue zum Kameraden bei der Gemeinschaft, alles zum Besten für Volk und Vaterland.

Der grundlegend neue Gedanke dieses Gesetzes ist die Zusammengehörigkeit von Führer und Gefolgschaft. Es können sich keine außerbetrieblichen Stellen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse einschalten, und es kann auch kein Betriebsrat mehr mißtrauisch die Maßnahmen des Unternehmers betrachten, sondern er ist heute wirklich Führer mit Verantwortung nach oben und Autorität nach unten. Es werden deshalb an ihn weniger juristische als ethische Forderungen gestellt. In Anknüpfung an den deutsch-rechtlichen Treudienstvertrag verlangt man von ihm persönliche Hingabe an das Ziel, das Betriebsgemeinschaft heißt.

Es kommt hierbei auf Erziehung und Ordnung an. Mit der Beseitigung des Begriffs: anonymer Arbeitgeber oder Fabrikbesitzer erhält der Betriebsführer eine sittliche Verantwortung. Es besteht keine Trennung der Gewalten. Er ist uneingeschränkt in seinem Wirkungskreis Führer und besitzt demzufolge die unbeschränkte Entscheidungsbefugnis. Man sieht, daß im Arbeitsvertrag auf der Grundlage des sozialen Friedens sich nicht mehr Gegenspieler gegenübertreten, sondern Männer, die sich zum gemeinsamen Dienst am Vaterlande verschworen haben. Die Befreiung des deutschen Menschen aus der Verkrampfung in Klassenhaß und Standesdünkel ist das letzte Ziel der neuen Arbeitsverfassung[94]).

Es kommt deshalb bei dem zukünftigen Betriebsführer in erster Linie auf seine Haltung und Gesinnung der Gefolgschaft gegenüber an,

---

[93]) „Soldatischer Geist ordnet die Arbeit" in „Der deutsche Volkswirt", Nr. 16, 8. Jahrg.

[94]) Dr. Ley: „Nicht die Gesetze, nicht die toten Buchstaben machen das Glück des Volkes, sondern allein der Geist und die Auffassung von der Welt, die der Mensch hat, formt sein Glück und formt seinen Wohlstand und gibt ihm den Segen. Sozialismus ist Erziehung, ist Formung des Geistes und der Seele und ist nicht gleichzusetzen mit Konstruktionen und Organisationen. „Der deutsche Volkswirt" 19. I. 1934.

wenn der Idealtyp des deutschen Arbeitsmenschen Wirklichkeit werden soll.

Die besonderen Verpflichtungen des Unternehmers bestehein nach § 2 Abs. 2 des AOG. darin, mit ganzer Kraft für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen.

Daraus ist zu entnehmen, daß der Inhalt des Einzelarbeitsvertrages eine neue Grundlage erhalten hat, die sich nicht mehr an Tarifverträgen sondern allein an dem Betriebsvertrage zu orientieren hat.

Für den Unternehmer ergibt sich die besondere Pflicht, sich nie eine Ausnutzung der Arbeitskraft noch eine Ehrenkränkung zuschulden kommen zu lassen. Es muß deshalb grundsätzlich mit der alten Anschauung eines materialistisch-liberalistischen Zeitalters gebrochen werden, in der der Unternehmer im Werk nur die Rentabilität — oder wie es die Arbeiter nannten — das Streben nach unbegrenztem Profit sah, und auf der anderen Seite der Arbeitnehmer die Arbeitskraft dem Unternehmer zum Kauf anbot.

Denn dann sieht man, daß trotz Steigen der Rentabilität und höherer Löhne der Klassenkampf nur noch verbitterter wird. Der Sieg des jeweils Mächtigeren fordert den sozialen Gegenspieler dann dazu heraus, alle seine Kräfte anzuspannen, um einen neuen Arbeitskampf anzustreben. Es kam in der Nachkriegszeit schließlich so weit, daß das Resultat eines Streiks nur unter dem Gesichtspunkt betrachtet wurde, wie man auf dieser Grundlage den Kampf mit günstigeren Aussichten fortführen könnte. Der Staat in seiner Schwäche, von den Interessentengruppen hin und her gezerrt, schlug sich bald auf diese bald auf jene Seite. Schließlich wurde die gesamte soziale Ordnung auf dem Prinzip der Gegenüberstellung sich einander feindselig bekämpfender sozialer Gegenspieler aufgebaut. Die Konsequenz dieser Handlungsweise war die staatliche Anerkennung der Arbeitskämpfe.

Der Sozialismus ist keine Magenfrage!

Es geht darum, den aus der Volksgemeinschaft verstoßenen Industriearbeiter zurückzuholen. Aus der Masse, aus der Proletarisierung muß wieder eine Gemeinschaft werden. „Gebt dem Arbeiter seinen Stand (und damit seine Ehre), zurück, und die Arbeiterfrage ist gelöst; anders aber wird sie nie gelöst werden"[95]).

Aus der Erkenntnis heraus, daß der Wert einer guten Zusammenarbeit auf ethischem Gebiet auch gleichzeitig eine wesentliche Steigerung

[95]) Othmar-Spann, a. a. O., Braune Wirtschaftspost, Jahrg. 1934, Heft 1.

der Arbeitsleistungen und sorgfältigere Behandlung der anvertrauten Werte bedeutet, hat der Unternehmer das richtige Verständnis für seine Untergebenen aufzubringen. Der Nationalsozialismus muß deshalb vom betriebsverbundenen Unternehmer in erster Linie menschliche Qualitäten fordern, damit die Gefahren der liberalistischen Vergangenheit als endgültig überwunden angesehen werden können. Das AOG hat diese Voraussetzungen in der Fürsorgepflicht und in der Ehrengerichtsbarkeit nur angedeutet, um der Entwicklung des Arbeitslebens nicht starre Fesseln anzulegen.

Wenn Dr. Ley sagt, daß der Sozialismus Kameradschaft sei, so ist damit die geistig-seelische Haltung gemeint, die den Betriebsführer befähigen kann, auf der Grundlage der großen Erlebnisgemeinschaft in der Nation, beruhend auf gleicher rassischer Grundlage und in der Erkenntnis gleichen Schicksals als Angehöriger einer Volksgemeinschaft wirklich Kamerad des letzten Arbeiters am Schraubstock, in der Grube oder am Hochofen zu sein. Der Begriff Kameradschaft als Arbeitserlebnis ist unabhängig von jeder bürgerlichen Wertvorstellung. Er fragt nicht nach Besitz, Bildung oder anderen erworbenen Dingen, sondern wendet sich an den Charakter des Mitkämpfers oder Führers.

Mit der innerlich empfundenen Kameradschaft hat der Betriebsführer wie der Offizier seine Persönlichkeit zum Einsatz zu bringen[96]). Denn der Betriebsführer kann von seiner Arbeiterschaft innerlich nur anerkannt werden, wenn er das seelische Gewicht der Persönlichkeit besitzt, der angetretenen Mannschaft Ziel und Wege ihres Wirkens zu weisen. Der deutsche Arbeiter will in ihm einen Menschen sehen, zu dem er aufschauen darf, dem er innerlich in jeder Lebenslage folgen kann.

Die betriebliche Menschenführung verlangt neben diesen charakterlich-rassischen Grundvoraussetzungen aber auch ein hervorragendes Können, eine Leistung des Betriebsführers. Er muß wirklich etwas verstehen und das, was er versteht, seinen anvertrauten Kameraden erklären können.

Kameradschaft, Einsatz und Leistung hat der Betriebsführer zu zeigen und zu bewähren, da seine Arbeit nicht durch sichere Kalkulation oder selbst auch angemessene Lohnzahlung, vom Blickpunkt des Arbeiters aus gesehen, erschöpft sein darf. In der Werkstatt, an der Front der Arbeit steht der Mensch nur dem Menschen gegenüber, beide als Diener am gemeinsamen Werk. Die Lösung der sozialen Frage ist nur dann

[96]) Dr. Ley auf der Arbeitstagung der DAF 10. Sept. 1933: Der Nationalsozialismus kann für sich in Anspruch nehmen, daß er die Einzelpersönlichkeit zur höchsten Kraftentfaltung entwickelt hat und zwar für und nicht gegen die Gemeinschaft. Das, was wir damit erreicht haben, ist wahrer Sozialismus.

möglich, wenn der Betriebsführer diese echten Führereigenschaften in sich verkörpert[97]).

Das neue Gesetz will alle natürlichen Gegensätze zwischen Unternehmer und Arbeiter durch das persönliche Treue- und Vertrauensverhältnis entscheiden lassen, und nur in Ausnahmefällen durch den Treuhänder eingreifen. Übernimmt der Betriebsführer als Hauptpflicht die Fürsorge für seine Gefolgschaft, so entspricht dem die unbedingte Treuepflicht seiner Gefolgschaft. In der grundsätzlichen Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten kommt zum Ausdruck, daß nicht die Art der Entlohnung, sondern das Treueverhältnis zum Führer maßgeblich sei.

Ein Gefolgsmann ist demnach derjenige, der auf Grund eines ihn in die Betriebsgemeinschaft eingliedernden Vertrages unselbständig und auf Rechnung eines andern berufsmäßig Arbeit gegen Entgelt verrichtet. Damit bleibt auch im Arbeitsvertrag das schuldrechtliche Moment wesentlich, denn die ausführende Arbeit muß unselbständig sein und gegen Entgelt verrichtet werden. Der neue Arbeitsvertrag wird aber von sittlichen Normen beherrscht sein und stark personenrechtlichen Charakter tragen. Die Verpflichtung zur Arbeitsleistung gegen Entgelt bleibt bestehen, die persönlichen Bindungen aber, die sich aus dem Gefolgschaftsverhältnis ableiten, ergeben in der richtigen Anwendung dann erst das, was man gemeinhin mit Arbeitsfreude bezeichnet. Der Gefolgsmann muß im Betriebe „seinen Betrieb" sehen, an dem er sein Werk verrichtet, der zu einem Stück von ihm selbst geworden ist... Die Arbeitsstätte muß ihm zur Heimstätte werden, er muß im Betriebe verwurzeln. Dann wird der Gefolgsmann einsehen lernen, daß der Betriebsführer auch nur sein Bestes will; daß er mit ihm auf Gedeih und Verderb verbunden ist, auch wenn er im Betriebsinteresse nicht immer seine Lohnforderungen durchsetzen kann. Die Pflichten, die sich aus der Betriebsgemeinschaft für den Gefolgsmann ergeben, sind folgende: gemeinsam mit dem Betriebsführer zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen für Volk und Staat die Arbeitskraft einzusetzen, d. h. im besonderen den Arbeitsfrieden nicht willkürlich zu stören oder durch leichtfertige Beschwerden an den Treuhänder das gegenseitige Vertrauensverhältnis zu untergraben.

---

[97]) Dr. Ley „Der deutsche Unternehmer" 6. Okt. 1935: Nicht die Hebung des Lohnniveaus ist unser Ziel, sondern die Hebung des Lebensniveaus der Menschen muß erreicht werden. Für uns steht der deutsche Mensch im Mittelpunkt unseres Wollens. Wir wollen das Verhältnis von Mensch zu Mensch ordnen.....

Adolf Hitler in der Beantwortung der Frage, was Sozialismus sei: Wahrer und edler Sozialismus ist jene Tatsache, jeden Menschen in einem Volke, in einer Gemeinschaft an den Platz zu stellen, den er laut seiner Fähigkeiten ausfüllen kann (Durchbruch der sozialen Ehre S. 125 Mehdenverlag 1935 Berlin).

Für die Praxis ergibt sich daraus, daß die Gefolgschaft heute mehr denn je treu ihren Dienst zu tun hat, als selbstverständliche Gegenleistung für die weitgehende Fürsorgepflicht, die der Betriebsführer übernommen hat.

Zur Dienstleistung gegen Entgelt treten die Grundbedingungen für eine wahre Zusammenarbeit. Sie bestehen für den Gefolgsmann wie für den Führer etwa in folgendem:

1.[98]) Ein unbedingtes, durch nichts zu erschütterndes Ehrgefühl als Voraussetzung.

2. Auf dieser Voraussetzung begründet ein selbstbewußtes, eigenverantwortliches Handeln.

3. Auf der Grundlage gegenseitiger Achtung und Haltung der Wille zur Gemeinschaft und zur Unterordnung unter höhere unpersönliche Zwecke und Ziele.

4. Verantwortung gegenüber der Arbeit, die dem Volksganzen dient und damit Ehrung des Trägers dieser Arbeit.

5. Stetige Bereitschaft, jedem Arbeitskameraden in Notlagen zu helfen und ihn nie das Gefühl der Vereinsamung spüren zu lassen.

6. Gleiche Achtung jeder ehrlichen Arbeit, damit gleiche Achtung jedes Arbeiters. Wertung des Einzelnen nach seiner Leistung am Arbeitsplatz.

7. Bescheidenheit in der Betrachtung eigener Leistungen und Gerechtigkeit in der Wertung anderer.

Das sind Andeutungen, die darauf hinweisen sollen, daß das deutsche Schicksal allein vom guten Willen der „Betriebsgemeinschaften" abhängig ist. Der Kampf des Nationalsozialismus ist deshalb niemals in erster Linie ein Ringen um Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse, sondern es geht um die seelische Umkehr des deutschen Arbeiters.

Da Geld und materielle Dinge Unruhen und Aufstände, niemals aber strukturwandelnde Veränderungen im Volkskörper hervorrufen können, hat der Nationalsozialismus das Wesen der Arbeiterbewegung zutiefst erkannt, indem er vor allem gleiche Achtung aller Schaffenden versprach, damit der Arbeiter sich einordnet in die Gemeinschaft und nicht nur mit den Fäusten, sondern mit dem Herzen am Neubau des Reiches voll Vertrauen in den Führer, anpackt.

---

[98]) Diese Grundbedingungen lehnen sich an die Forderungen der Broschüre „Betriebsgemeinschaft und Betriebsführung an. Diese Schrift wurde 1934 vom deutschen Ausschuß für technisches Schulwesen e. V. in Zusammenarbeit mit dem NS-Lehrerbund Reichsfachschaft 6 herausgegeben.

In bewußter Anlehnung an Gedanken der mittelalterlichen Zunftidee wird die soziale Kluft geschlossen. Die Produktionsstätte als Notwendigkeit der Daseinserhaltung und als Voraussetzung zur Gestaltung des außerbetrieblichen Lebens wird zur „Lebensstätte". In der Überwindung privatwirtschaftlich-kapitalistischen Denkens und in der Erfüllung betrieblicher Arbeit als Lebensaufgabe liegen die Voraussetzungen für das Gelingen des nationalsozialistischen Aufbauwerkes.

Es besteht nach soldatischem Vorbild Über- und Unterordnung. Denn dem Unternehmer, der von seinen Leuten Mannentreue erwartet, hat das allgemeine Los seiner Gefährten höher zu stehen[99]) als Lohn und Arbeitsbedingungen. Verspürt die Gefolgschaft etwas von dieser Gesinnung, die in Fabriktoren keine Grenzen sieht, wenn sie auch in der Einzelregelung der Lohnfestsetzung und der Arbeitsbedingung durch die Not der Verhältnisse einmal zu Härten führen kann, dann wird sie dem Führer des Werks unwandelbar die Treue halten.

Aufgebaut auf Fürsorge und Treue wird dann die Betriebsgemeinschaft das Wesen der Volksgemeinschaft verkörpern. Die äußeren Schranken, Gewerkschaften und Unternehmerverbände sind niedergelegt, nun geht der Kampf um die Seele des deutschen Menschen. Es handelt sich hier um eine lange dauernde Erziehungsarbeit, die vielleicht erst einmal in späteren Generationen ihre reifen Früchte tragen kann. Der Führer hat oft genug betont, was unter Betriebsgemeinschaft zu verstehen sei, so vor den Arbeitern der Siemenswerke und ähnlich zum Tage der nationalen Arbeit 1934. „Wir müssen uns frei machen von dem Gedanken, daß es dem einen nur dann gut gehen kann, wenn es dem anderen schlecht geht. Die Millionen Versailler Verträge im Innern Deutschlands müssen beseitigt werden, die sich vor allem in Unterdrückung, Mißtrauen und Ausbeutung zeigen, damit die Kräfte nicht nebeneinander oder gegeneinander, sondern füreinander zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat eingesetzt werden. Aus der Erkenntnis der Schicksalsverbundenheit muß endlich die Volksgemeinschaft ein festes Band um alle arbeitenden deutschen Menschen schlingen". Die Betriebsgemeinschaft an sich ist kein neuer Gedanke. Man hatte auch in den vergangenen Jahren oft dem Gedanken der Arbeitsgemeinschaft für wertvoll befunden, aber man besaß nie den Mut und die Tatkraft, diese Idee überall in die Wirklichkeit umzusetzen.

Der große Freibrief der deutschen Arbeit, das Arbeitsordnungsgesetz des Nationalsozialismus geht von der Betriebsgemeinschaft als Grund-

[99]) In der Felddienstordnung von 1908 steht: „Nie rastende Fürsorge für das Wohl seiner Mannschaft ist das schöne und dankbare Vorrecht des Offiziers." Diesem Ideal nachzustreben ist ebenfalls die höchste Aufgabe des Betriebsführers.

lage eines neuen Arbeitsvertrages aus. Damit eilt dieses Erziehungswerk der tatsächlichen Entwicklung voraus.

Es muß betont werden, daß Arbeiter und Angestellte sich trotz 60jähriger marxistischer Beeinflussung rascher und intensiver in den Gedanken der Betriebsgemeinschaft eingefühlt haben, während die Unternehmer stets eine gewisse Zurückhaltung an den Tag legen zu müssen vermeinten.

Sicher war[100]) der Unternehmer der sozialen Verantwortung entwöhnt, aber das Schicksal des deutschen Unternehmertums ist davon abhängig, ob der Typ eines im Dienste der Gemeinschaft stehenden, aber dennoch höchste Persönlichkeitswerte verkörpernden Führers für die Gefolgschaft geschaffen werden kann. Der Unternehmer hat volle Handlungsfreiheit erhalten, nun ist es seine Aufgabe, durch diese Freiheit den Klassenkampf zu überwinden. Daß man auch früher schon in manchen Betrieben von einer gemeinschaftlichen Gesinnung sprechen konnte, dafür gibt das Wort von Hedemann[101]) aus dem Jahre 1925 ein beredtes Zeugnis: „Es bleibt trotz aller Hochhebung des Massengedankens und allen Rausches der großen Nur-Verbände ein unleugsames Faktum, daß der Arbeiter mitsamt seiner Arbeitskraft und seinem wirtschaftlichen Schicksal und darüber hinaus mit seiner menschlichen Persönlichkeit zuerst und am stärksten mit dem Betriebe verbunden ist".

Da die Betriebsgemeinschaft Grundlage des gesamten Arbeitsvertragsrechts ist und der Betriebsführer einseitig die Betriebsordnung, das innere Gesetz des Betriebes, zu erlassen hat, müssen zum Schutz der Wirtschaft und der schwächer gestellten Gefolgschaft auch die Rechte des Betriebsführers eine obere Grenze finden.

Wer den Betriebsangehörigen durch grobe Verstöße gegen die soziale Ehre nicht mehr Vorbild sein kann, begibt sich im nationalsozialistischen Staat des Rechtes, an der Spitze einer Gefolgschaft zu stehen. Der vom Betriebsführer neubestellte und dann vom Treuhänder anerkannte Führer ist nun nicht etwa Stellvertreter des bisherigen, sondern neuer Führer[102]). „Der Unternehmer behält seine wirtschaftlichen Unternehmerfunktionen, während der Führer des Betriebes von ihm die sozialen Arbeitgeberfunktionen übernimmt. In diesen Funktionen ist er selbständig und allein verantwortlich".

Damit wird erreicht, daß die vorhandenen Arbeitsplätze für die Gefolgschaft trotz unsozialen Verhaltens des Betriebsführers erhalten

[100]) Mansfeld, Deutsches Recht 1934, S. 459.
[101]) Potthoff „Soziale Probleme des Betriebes", S. 17, im Komm. von Mansfeld, Pohl usw. S. 98.
[102]) Nikisch: „Das Gesetz zur Ordnung der nation. Arbeit", S. 17, 1934.

werden, der Unternehmer aber von einer Einflußnahme auf die Gefolgschaft ausgeschlossen wird. Der Gesetzgeber will unbedingt in jedem Betriebe, zu denen auch die Verwaltungen zu rechnen sind, das Führerprinzip verwirklichen. Deshalb sind bei juristischen Personen die gesetzlichen Vertreter Führer des Betriebes, und wenn sie selbst nicht in der Lage sind, den Betrieb persönlich zu führen, so haben sie einen Stellvertreter zu berufen. Dieser Stellvertreter darf im Gegensatz zu dem neuen Führer nur innerhalb der Weisungen und Anordnungen des Unternehmers handeln und kann demzufolge jederzeit von ihm abberufen werden.

Aus dieser Rechtslage ist zu ersehen, daß der Führer des Betriebes nicht über, sondern unter dem Gesetz der Betriebsgemeinschaft steht und bei groben Verstößen gegen sie durch die soziale Ehrengerichtsbarkeit eines großen Teils seiner Rechte, die man ihm weitgehendst anvertraut hat, verlustig gehen kann.

Zur Stärkung und Festigung der Betriebsgemeinschaft, nicht zur Kontrolle des Betriebsführers hat das Gesetz den Vertrauensrat geschaffen. Er ist kein Betriebsrat, der eifersüchtig auf die Einhaltung der Arbeitsverträge zu achten hat, sondern er ist Vertrauensmittler zwischen Führer und Gefolgschaft. Er hat nicht die „besonderen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten" (§ 1 BRG), sondern das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen (§ 6 Abs. 1 AOG).

An der Spitze des Vertrauensrates steht der Betriebsführer selbst. Die Aufgabe dieser Körperschaft besteht lediglich in der Raterteilung. Ihre Beratung erstreckt sich nach § 6 auf Verbesserung der Arbeitsleistungen, Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Betriebsordnung, Verbesserung des Betriebsschutzes, Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und schließlich, aber nicht zuletzt besteht ihre Tätigkeit in der Schlichtung täglicher Streitigkeiten.

Damit wird der Vertrauensrat zu einem neuen Sicherheitsfaktor der Betriebsgemeinschaft, der dazu geschaffen ist, noch vorhandene Gegensätze zu überbrücken. Seine Rechte sind gering, doch ist zu hoffen, daß die Betriebsführer gerade einem vernünftigen Rat ohne Gewaltdrohung eher zugänglich sein werden. Der Betriebsführer selbst behält in größeren Betrieben durch die Vertrauensmänner die unbedingt notwendige Fühlung mit seiner Gefolgschaft. Da sie zu Mittlern zwischen Führer und Gefolgschaft berufen sind, erhalten die Vertrauensmänner im Betriebe und damit in der Betriebsgemeinschaft die ausschlaggebende Schlüsselstellung. Von ihnen wird es in erster Linie abhängen, ob ein gegenseitiges Treue- und Vertrauensverhältnis entstehen kann. Es sind deshalb wichtige persönliche und sachliche Voraussetzungen an ihre Bestel-

lung geheftet. Sie sollen erst nach Vollendung des 25. Lebensjahres, einjähriger Tätigkeit im Betriebe und zweijähriger Tätigkeit im gleichen oder verwandten Berufszweige bestellt werden. Durch die Altersgrenze wird eine gewisse Erfahrung, durch einjährige Betriebszugehörigkeit Sachkunde und Betriebsverbundenheit, durch zweijährige Tätigkeit im Berufszweige die fachliche Eignung gewährleistet sein.

Selbstverständlich muß der Vertrauensmann im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein, da es sich um ein Ehrenamt handelt. Darüber hinaus hat er sich durch vorbildliche menschliche Eigenschaften auszuzeichnen und die Gewähr zu bieten, jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat einzutreten. Er hat der DAF anzugehören. Letztere Voraussetzungen sind für den Geist in den Betrieben von besonderer Wichtigkeit. Das BRG kannte keine charakterlichen Voraussetzungen. § 23 verlangte nur Reichsangehörigkeit, bürgerliche Ehrenrechte, Mindestalter von 24 Jahren, 6 Monate Betriebs-, 3 Jahr Berufszugehörigkeit und verpflichtete das Mitglied der Arbeitervertretung nicht, Arbeitsgemeinschaft und wirtschaftliche Zwecke des Betriebes zu fördern.

Bei ernsteren Auseinandersetzungen mit dem Betriebsführer hat der Staat zur Vermeidung von Mißstimmungen die Berufungsinstanz des Treuhänders der Arbeit errichtet. Die Wirksamkeit der vom Führer getroffenen Anordnungen — Betriebsordnung und allgemeine Arbeitsbedingungen — wird davon nicht berührt, aber es wird doch erreicht, daß das gegenseitige Vertrauen nicht in Erschütterung gerät. Das Verfahren der Bestellung des Vertrauensrates kann hier nicht näher dargestellt werden[103]). Allein aber durch die Tatsache, daß der Betriebsführer im Einvernehmen mit dem Obmann der NSBO die Liste der Vertrauensmänner aufstellt, zu denen dann die Gefolgschaft in geheimer Abstimmung Stellung nimmt, wird ermöglicht, daß die gewählten Vertraunsmänner sowohl über das Vertrauen des Betriebsführers wie über die Anerkennung der gesamten Gefolgschaft verfügen. Ihre Höchstzahl beträgt 10; gehören mehrere Betriebe zu einem Unternehmen, so hat der Unternehmer aus der Gesamtheit der Vertrauensräte einen Beirat zu berufen.

Da die Aufgabe des Vertrauensrats in der Herstellung harmonischer Betriebsarbeit besteht, hat das AOG § 65 Abs. I — III ihre Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats (§§ 70 — 72 BRG) beseitigt. Die darin liegende Einschränkung der Befugnisse geht lediglich auf Kosten bisheriger

[103]) vgl. 2. VO z. Durchführung des AOG v. 10. 3. 1934, §§ 1—14,
vgl. 5. VO z. Durchführung des AOG v. 13. 4. 1934 i. Verb. mit § 10 I AOG,
vgl. 10. VO z. Durchführung des AOG v. 4. 3. 1935,
vgl. 12. VO z. Durchführung des AOG v. 13. 4. 1935.

Kontrollmöglichkeit. Die betriebliche Beratung wird hiervon nicht berührt, wenn der Betriebsführer die notwendigen Auskünfte erteilt, die das Gesetz fordert (AOG § 13 II).

Die Kündigung eines Arbeitervertreters war früher von der Zustimmung des Betriebsrats oder Arbeitsgerichts abhängig. Nur in Sonderfällen (§§ 96, 97 BRG) war der Arbeitgeber befugt, selbständig zu entscheiden. Nach dem AOG hat der Führer des Betriebes in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Vertrauensrates auch hierin allein verantwortlich zu handeln. Er darf Vertrauensmännern nur aus Gründen kündigen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen (§ 14 I 2). Sonst bleibt ihm die Möglichkeit, durch Anruf beim Treuhänder ungeeignete Persönlichkeiten abzuberufen (§ 14 II), was bisher nur bei gröblicher Verletzung gesetzlicher Pflichten durch Beschluß des Arbeitsgerichts geschehen konnte (BRG § 39 II). Damit besteht für den Unternehmer die Möglichkeit, aus sachlichen Gründen unfähige Personen aus dieser Vertrauensstellung zu entlassen, ohne damit ihre Ehre zu beeinträchtigen.

Da der Betrieb zum Zentralbegriff der industriellen Arbeitsverfassung geworden ist und da ein Gegeneinanderwirken durch Zusammenarbeit und Dienst am gemeinsamen Werk, da Mißtrauen und Kontrolle durch Vertrauen und Treue abgelöst sind, haben die Mitglieder des Vertrauensrates Künder der neuen Sozialgesinnung zu sein. Sie können ihre Aufgabe umso eher erfüllen, da sie nicht gemeinsame Interessen *gegenüber* dem Arbeitgeber (§ 1 BRG) wahrzunehmen haben, sondern als Gefolgsleute dem Betriebsführer *zur Seite* stehen, weil sie nur unter seiner Leitung und Mitwirkung tätig sein können[104]). Da Interessengegensätze politischer Art überwunden sind, braucht ihre Tätigkeit nur in der Beratung zu bestehen. Die Entscheidung bleibt dem Betriebsführer überlassen[105]).

---

[104]) vgl. Nikisch, Komm. z. AOG Leipzig 1934.

[105]) Im besonderen zeigt sich die beratende Tätigkeit des Vertrauensrates beim Erlaß der Betriebsordnung. Der Betriebsführer ist nur an sein Gewissen und an die Belange des Betriebes gebunden, während die bisherige Betriebsvereinbarung als Ergebnis des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats (§§ 66 Nr. 5, 78, 78 Nr. 2, 3 8, 80 BRG) und der Gewerkschaften (§§ 8, 31, 47 BRG) zu gelten hatte. Ansätze des Gedankens der Arbeitsgemeinschaft im BRG (§§ 66 Nr. 1, 2, 3, 6, 7; 78 Nr. 4) konnten nur in Ausnahmefällen Bedeutung erlangen, da das gesamte Sozialleben auf der Gegensätzlichkeit der Anschauungen und wirtschaftlichen Belange aufgebaut war.
Pflichten des Vertrauensmannes nach den NSBO-Richtlinien: Der Vertrauensmann soll dem Betriebsführer in allen Angelegenheiten, die die Arbeitsbedingungen im Betriebe betreffen, beraten. Es gibt kein irgendwie geartetes Mitbestimmungsrecht. Andererseits soll die Meinung frei und offen geäußert werden, ohne Scheu vor Maßnahmen des Unternehmers, da das Gesetz ihn durch Kündigungsverbot stützt. (Dr. Sell: Vertrauensrat-Heerschild Schriftenreihe. Das Recht der deutschen Arbeit. 1934.)

III. 2.

An die Stelle des Zwiespalts, des wirtschaftlichen Kampfes, der ewigen Unruhe ist eine Gemeinschaftsordnung getreten. Eine drückende Abhängigkeit wirtschaftlicher Art kann es daher nicht mehr geben, weil jeder Betriebsangehörige sich bewußt als Standesgenosse einer gemeinsamen deutschen Arbeitsfront fühlen darf. Damit ist die sittliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses gegeben, nun soll im weiteren vom innerbetrieblichen Leben die Rede sein.

Den Wirtschaftler interessiert im Arbeitsleben vor allem der Inhalt des Arbeitsvertrages, soweit es sich um Lohnfestsetzungen und allgemeine Arbeitsbedingungen handelt. Doch wäre es verfehlt, ein Gebiet, nämlich das der Lohngestaltung, einer Sonderbetrachtung zu unterwerfen. Der Arbeitsvertrag ist mehr als die Verpflichtung zur Leistung von Arbeit gegen Entgelt.

Ein nationalsozialistischer Schriftsteller[106]) geht sogar soweit, das Wort Arbeitsvertrag aus seinem Wortschatz überhaupt zu streichen, um dafür Treuverpflichtung oder Mitarbeiterurkunde einzusetzen. Er begründet es damit, daß nicht das juristische Vertragsverhältnis, sondern das gegenseitige Treuhandverhältnis die Grundlage des Verhältnisses der arbeitenden Menschen zueinander sei.

Das Wort ist aber nicht entscheidend, sondern der Inhalt des Begriffes. Wenn man deshalb über den alten Begriff des Arbeitsvertrages hinwegkommen will, der nur Vertragsgegner aber keine Vertragsgenossen kannte, dann muß die Arbeit selbst von anderen Gesichtspunkten aus betrachtet werden. Die Arbeit ist nicht nur „jede Tätigkeit eines Menschen, die ein fremdes Bedürfnis zu befriedigen vermag und für welche erfahrungsgemäß irgendwann oder irgendwo ein Entgelt geboten wird“[107]). Sie ist keine Ware, mit der der Arbeitsmann handeln muß, sondern sie stellt das höchste Gut jedes Menschen dar. Im Betriebe setzen nun beide, Führer und Gefolgschaft, ihr höchstes Gut zum Wohl der Gesamtheit ein. Sie sind damit beide durchaus gleichwertig. Diese Gleichstellung trägt die Ehre des Arbeitsverhältnisses in sich und ist die Voraussetzung einer wahren Volks- und Betriebsgemeinschaft.

Nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit regelt die Betriebsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbst. Die Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918, nach der in Wahrheit die Syndici der Unternehmerverbände und die Gewerkschaftssekretäre unpersönliche und durchaus schematische Arbeitsbedingungen festlegten, ist aufgehoben. Die Lohnfindung wird grundsätzlich unter Beseitigung des übersteigerten Kollektivismus in den Betrieb verlegt. Damit gewinnt der Einzelarbeitsvertrag

---

[106]) Schumann-Bruckner, Sozialpolitik im neuen Staat. 1934. Vorbemerkung S. 8.

wieder erhöhte Bedeutung. Der Schematismus bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen wird durch ein individuelles, auf dem Leistungs- und Ertragsprinzip beruhendes Lohnsystem ersetzt.

War so der Tarifvertrag mit seinen Bindungen starr nach unten gerichtet und ließ eher die Arbeit aufkündigen, als daß er jemals in Lohnherabsetzungen einwilligte, so kannte er auf der anderen Seite infolge seines überbetrieblichen Charakters kein Entgelt für besondere Leistungen. Außerbetriebliche Stellen bestimmten Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen, sie konnten nur Normen aufstellen, aber nie die wirkliche Leistung des Arbeiters entgelten.

Soweit nun wirklich eine Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Betriebe vorgenommen werden mußte, war der Unternehmer stets an die Einwilligung des Betriebsrates gebunden, dessen Zusammensetzung keine Gewähr dafür bot, daß dem fleißigen, aber vielleicht nicht organisierten Arbeiter Gerechtigkeit widerfuhr. Das Gesetz beseitigt diese Mängel, indem es in Kleinbetrieben dem Führer des Betriebes die Festsetzung der Arbeitsbedingungen überläßt. In größeren Betrieben mit über 20 Beschäftigten hat der Betriebsführer nach Beratung mit dem Vertrauensrat eine Betriebsordnung zu erlassen. Was nun im besonderen die Lohnfrage angeht, so hat man zunächst immer die Tatsache zu beachten, daß „der sicherste Weg zum Herzen des Arbeiters über die Lohntüte geht“[108]). Aus der Fürsorgepflicht des Betriebsführers für seine Gefolgschaft ergibt sich zunächst die unbedingte Sicherstellung der Existenz durch Gewährung eines Mindestlohnes. Darüber hinaus muß nach § 29 AOG Raum für eine angemessene Belohnung besonderer Leistung bestehen. Um ein zu starkes Auseinandergehen der Betriebe bei der Festsetzung des Grund- oder Mindestlohnes zu verhüten, kann der Treuhänder Richtlinien für den Inhalt der Betriebsordnungen und der Einzelarbeitsverträge erlassen. Damit wird von vornherein sozialen Gegensätzlichkeiten vorgebeugt. In Sonderfällen und nur unter bestimmten Voraussetzungen zur Verhütung der Atomisierung der Arbeitsbedingungen und zum Schutze der Arbeiter kann dann der Treuhänder für größere Wirtschaftsgebiete Tarifordnungen erlassen. Die Tarifordnung mit dem ihr innewohnenden Streben nach unbeschränkter Dauer darf nicht erstarren, sondern muß die Verwirklichung des Leistungsprinzips ermöglichen. Mit dieser Regelung tritt ein elastischer Lohn an die Stelle dauernd festliegender Arbeitsbedingungen. Der Eingriff in die Arbeitsverhältnisse von außen, der früher das Normale war, und regelmäßig das Ergebnis eines Kampfes der Interessengruppen darstellte, der Tarifvertrag für beschränkte Zeit wird durch den staatlichen Hoheits-

---

[107]) Baum, Recht des Arbeitsvertrages. 1911. S. 2.
[108]) Erfolgreiche Betriebswirtschaft, S. 182. Gobbers 1934.

akt[109]), durch die in Ausnahmefällen zu erlassende Tarifordnung abgelöst. Nicht der Wille der Parteien sondern der Wille des Staates entscheidet in solchen Fällen. Arbeits- und Wohnverhältnisse sollen aber grundsätzlich durch einzelbetriebliche Maßnahmen geregelt werden, deshalb bleibt das völlige Verschwinden aller Tarifordnungen das nach dem AOG erstrebenswerte Ziel. Eine Tarifordnung wird nur zwingend, wenn es der Schutz der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben unbedingt erforderlich macht, dann geht sie aber auch insoweit der Betriebsordnung vor. Die Leistung wird zum tragenden Grundprinzip des zukünftigen Arbeitsvertrages. Hier erwächst dem Betriebsführer in seinem Betriebsgesetz, das er verantwortlich zu erlassen hat, die schwere Aufgabe, diesem Grundsatz bei der Regelung der Arbeitsbedingungen in weitestem Maße zu entsprechen. Der Betriebsordnung kommt deshalb im neuen Arbeitsvertrage die entscheidende Bedeutung zu.

Die Betriebsordnung ist die vom Führer des Betriebes nach Beratung im Vertrauensrat einseitig erlassene schriftliche Betriebssatzung, durch die Mindestbedingungen für die Arbeitsverhältnisse der Gefolgschaftsangehörigen geregelt werden. In ihrer Wirksamkeit geht die Betriebsordnung weit über den Rahmen der alten Arbeitsordnung hinaus. Sie ist zwingend für alle Betriebe, also auch für Verwaltungen vorgeschrieben, und umfaßt damit auch die Angestellten. Ferner hat sie nicht nur für Ordnung und Sicherheit zu sorgen, sondern es sollen heute in ihr sämtliche Arbeitsvertragsbedingungen aufgenommen werden. Durch die Festlegung der Arbeitsbedingungen wird der Abschluß von Einzelarbeitsverträgen wesentlich erleichtert. Jedem Neueintretenden wird dadurch eine genaue Kenntnis der Arbeitsbedingungen vermittelt, die von vornherein bei gutem Willen das Entstehen von Streitigkeiten über den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages zu vermeiden in der Lage ist.

Darüber hinaus dient sie in erster Linie dem Gedanken der Betriebsgemeinschaft. Doch wird ihre Hauptaufgabe stets die sein, evtl. unter Androhung von Bußen, Ordnung und Disziplin im Betriebe aufrechtzuerhalten.

Der Inhalt einer jeden Betriebsordnung besteht aus drei Teilen:

1. Die Mußvorschriften:

Jede Betriebsordnung hat — wie die frühere Arbeitsordnung nach der Gewerbeordnung — die zeitliche Lage der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen (§ 27 I Nr. 1) festzusetzen[110]). Damit ist nichts grundsätzlich Neues geschaffen, der Betriebsführer kann lediglich

[109]) „Die Rechtsnatur der Tarifordnungen" von Dr. Schneider, in: Braune Wirtschaftspost, 1934.

[110]) Die Dauer der Arbeitszeit kann nach wie vor im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften durch Einzelarbeitsverträge geregelt werden.

die Arbeitszeit mit Genehmigung des Treuhänders kürzen, wenn eine Streckung der Arbeit im Betriebsinteresse notwendig wird. Ferner ist wie bisher Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgeltes festzulegen. (Grundsätze der Lohnzahlung, Lohntage, Lohnperioden, Vorschußzahlungen, Abrechnung mit Akkordarbeitern usw.).

2. Die bedingten Mußvorschriften:

Diese Vorschriften sind in der Betriebsordnung aufzuführen, wenn eine entsprechende Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrage getroffen werden soll. Es handelt sich hier um die allgemeinen Grundsätze[111]) der Lohnberechnung, der Bestimmungen über Bußen[112]), wenn solche vorgesehen werden, ferner um die Gründe, aus denen ohne Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis gekündigt werden darf, und schließlich um die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge. Besondere Schutzvorschriften aus bestehenden Arbeitsordnungen bleiben unberührt.

3. Die Kannvorschriften:

Wichtiger für das wirkliche Verhältnis zwischen Führer und Gefolgschaft ist die Regelung dieser fakultativen Bestimmungen. Der Betriebsführer hat das Recht, die Höhe des Arbeitsentgelts festzulegen. Er kann Bestimmungen aufnehmen, die die sonstigen Arbeitsbedingungen regeln, die für Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit im Betriebe sorgen.

Damit ist die Lohnfrage angeschnitten. Heute ist es noch das Recht des Betriebsführers, die Lohnfrage zu regeln, morgen wird es schon seine Pflicht sein. Das unverrückbare Ziel bleibt stets, den Betrieb von allen äußeren Eingriffen und Einflüssen zu befreien, um ihm dadurch zu einer wahren Betriebsgemeinschaft auch rein äußerlich die Wege zu bahnen. Wichtig ist nun, daß die Betriebsordnung, soweit sie die Lohngestaltung regelt, das Leistungsprinzip zu verfolgen hat. Das bedeutet im einzelnen: Bestimmung der Höhe eines Grundlohnes, darüber hinaus entsprechende Vergütung von Leistungen, die das Normalmaß überschreiten, und schließlich angemessene Belohnung für besondere Leistungen.

Der Lohn war bisher die einzige, oder doch zum mindesten wesentlichste Gegenleistung des Arbeitgebers für die Leistungen seiner Arbeiter.

---

[111]) Die Buße entspringt der Herrschaft über den Betrieb, dient der Betriebsdisziplin, nicht dem Schadensersatz. § 20. 2. Durchf.VO zum Besten der NS-G. K.d.F., geändert durch VO über Verwendung von Geldbußen vom 14. 11. 1934. Ab 1. Dez. 1934 erhält diese Geldbußen die zuständige Kasse der NSV.

[112]) Es sollen hier alle Fragen der Lohnberechnung geklärt werden, die die Höhe des Grundlohns oder der Akkordbasis unberührt lassen, aber über technische Einzelheiten hinausgehen. § 27 I Nr. 3 ersetzt die Bestimmungen der früheren Manteltarifverträge auf betrieblicher Grundlage.

Heute ist an die Stelle des rein schuldrechtlichen Arbeitsvertrages die menschenverbindende Gemeinschaft unter Betonung des persönlichen Elements getreten. Das Arbeitsentgelt wird damit nicht etwa unwesentlich oder bedeutungslos, im Gegenteil, aus der Fürsorgepflicht des Betriebsführers für seine ihm anvertrauten Schicksalsgenossen wird sich viel eher die Möglichkeit ergeben, nun gerecht nach der Arbeitsleistung zu entgelten.

Der nationalsozialistische Leistungslohn ruht, wie oben erwähnt, auf einem Grundlohn, der eine Vergütung für die Zeit darstellt, in der der Arbeiter gearbeitet oder zum mindesten dem Unternehmer zur Verfügung gestanden hat. Erst dann, wenn durch diesen Grundlohn das Existenzminimum — die Deckung der dringensten Lebensbedürfnisse des Arbeiters und seiner Familie — gesichert ist, soll durch entsprechende Vergütung die Leistung des Arbeiters bewertet werden. Es braucht nicht darauf hingewiesen zu werden, wie L. Richter es tut[113]), daß allein damit das Problem des gerechten Lohnes noch nicht gelöst sei. Es kommt hier in erster Linie auf den Ton, das Verantwortungsgefühl und auf ein gewisses Fingerspitzengefühl des Betriebsführers an, um im Einzelfall auch wirklich gerecht zu verfahren. Denn es ist ungemein schwierig, nur annähernd festzustellen, wie ein Mensch seine Kräfte einsetzt, ob ihm diese oder jene Arbeit einmal leicht von der Hand geht usw. Vom allein-richtigen subjektiven Krafteinsatz wird man deshalb bei der Leistungsmessung nur in ganz seltenen Fällen ausgehen können. Klarer und einfacher erscheint demgegenüber die Bewertung einer Leistung nach der objektiven Nützlichkeit, dem Erfolg. Damit kettet man aber die Entlohnung an den Gewinn des Unternehmens und läßt den Arbeiter mit seinem geringen Einkommen am Risiko teilnehmen. Wird das nicht zu unbilligen Härten führen?

Obwohl mit Recht darauf hingewiesen werden muß, daß jeder Maßstab die Beweglichkeit der Leistungsentlohnung einschränkt, wird der Betriebsführer doch gezwungen sein, nach der Lage seines Betriebes gewisse Maßstäbe sowohl für die vertraglich höhere Entlohnung als auch für die Prämienzahlung aufzustellen. Denn man muß bei dieser Art der Entlohnung dem Arbeiter einen gewissen Anspruch für beide Lohnarten sichern und andererseits muß auch der Betriebsführer eine gewisse Richtschnur bei der Entgeltung einmaliger besonderer Leistungen einhalten. Hier liegt die Gefahr der Leistungsentlohnung. Das AOG läßt dem selbständigen Unternehmer weitgehenden Raum für die Lohngestaltung, die sich schließlich allein an der Lage des Betriebes, an den örtlichen Arebitsbedingungen und dann vor allem an der persönlichen

[113]) Dr. L. Richter: Leistungsentlohnung und Akkord. NS-Soz. Pol. Nr. 6 1934.

Leistung zu orientieren hat. An dieser empfindlichsten Stelle des Arbeitsvertrages kommt es auf gegenseitiges Vertrauen an, hier hat sich die wahre Betriebsgemeinschaft zu beweisen, denn nur leichtes Mißtrauen auf der einen Seite und geringe Nachlässigkeit auf der anderen genügen schon, das ganze Arbeitsverhältnis in seinem Wesen zu beeinträchtigen.

Zusammengefaßt: Neu und durch die Praxis erst zu bewähren ist der Gedanke, daß die Betriebsordnung im Leistungsprinzip die Mindestbedingungen festlegt, dem Betriebsführer aber dann daraus die sittliche Pflicht erwächst, über die Mindestsätze hinaus und über das Existenzminimum hinweg die Leistung zu entlohnen.

Von der betriebswirtschaftlichen Seite aus gesehen darf aber das Leistungsprinzip im Interesse einer gesunden Arbeiterschaft und einer ruhigen Wirtschaftsentwicklung nicht überspannt werden. Mit sicherem Verantwortungsgefühl hat der Betriebsführer den angemessenen Lohn zu finden.

Orientiert sich der Lohn an dem äußeren Erfolg der Leistung — und das wird in der Regel der Fall sein — so kommt das neue System in enge Berührung mit dem bisher bestehenden Akkordlohnverfahren.

Ein früherer Akkordlohn bemaß die Höhe allein nach der Leistung und gewährte dem Arbeiter damit keine Sicherheit auf das notwendige Existenzminimum. Um möglichst hohe Leistungszahlen zu erreichen, achtete der Arbeiter weniger auf Güte und Qualität der Erzeugnisse als vor allem darauf, Waren in großen Massen herzustellen. Es war ihm gleichgültig, ob Werkzeuge und Hilfskörper verschwendet wurden, wenn nur auf seiner Lohnkarte ein größerer Erfolg dabei heraussprang. Da die Arbeiter bald eingearbeitet waren, gelang es ihnen schließlich, eine gewisse Fertigkeit in der Herstellung zu erreichen. Durch die damit hervorgerufene Steigerung der Löhne sah sich der Unternehmer oftmals veranlaßt, die Grundlagen der Berechnung zu ändern, indem er den kräftigsten und geschicktesten Arbeiter zu Zeitstudien, in Amerika auch zu Bewegungsstudien, heranzog und dessen Arbeitserfolge zur Grundlage einer neuen Akkordberechnung machte. Damit setzte der Raubbau an den Kräften der Arbeiter ein, die Spitzenleistungen bei äußerster Anstrengung aller Kräfte mußten zu gesundheitlichen Schädigungen führen, der „Akkordlohn" wurde zum „Mordlohn". Diese Fehler der kapitalistischen Ausbeutungszeit galt es zu vermeiden; dann kommt der Akkordlohn der nationalsozialistischen Weltanschauung schon sehr nahe.

Zunächst ist nachgewiesen worden[114]), daß durch Einführung des Akkordlohnes die Arbeitserträgnisse um 30—40 % gestiegen sind. Es

[114]) Schumann-Bruckner, a. a. O. 1934. S. 206.

kommt also auf die Ausgestaltung des Akkordverfahrens an. Man kann fest davon überzeugt sein, daß ein gesundes und gerechtes Akkordsystem unter Berücksichtigung der Leistung auch die volle Anerkennung der Arbeiterschaft haben wird. Voraussetzung ist hierbei, daß die Berechnungsgrundlagen vor Beginn der Arbeit, also vor Abschluß des Arbeitsvertrages, ganz öffentlich bekannt gemacht werden. Sie dürfen niemals Hintertüren offen lassen, sondern müssen klar, eindeutig und jedem verständlich sein und die ausdrückliche Billigung des Vertrauensrates gefunden haben.

Das AOG sagt, Führer und Gefolgschaft sollen gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Wohl von Volk und Staat zusammenarbeiten. Ein vernünftiger Akkordlohn wird diesem Grundsatz schon am besten entsprechen können. Er ermöglicht eine sichere Kalkulation, gewährt hohen Nutzen für das Werk, verlangt geringere Beaufsichtigung, und dem Arbeiter erfüllt er den Anspruch auf Entgelt besonderer Leistung. Damit sind beider Interessen gleichgeschaltet, es ist nur erforderlich, daß der Gedanke der gegenseitigen Schicksalsverbundenheit Vertrauen an die Stelle des Mißtrauens setzt, und daß die Sorge um das Wohlergehen des Kameraden die Ausnutzung seiner Arbeitskraft zu einer inneren Unmöglichkeit werden läßt.

Selbstverständlich sind nicht alle Betriebe dazu geeignet, den zukünftigen ehrlichen Akkordlohn, der sich auf der Grundlage eines existenznotwendigen Zeitlohnes als nationalsozialistischer Leistungslohn erhebt, durchzuführen. So kann z. B. in gefährlichen Betrieben der Zeitlohn zur Verhütung von Verletzungen eher angebracht sein. Es kommt nur darauf an, das Prinzip als solches, soweit nur irgend möglich, zu verwirklichen und es mit dem Inhalt einer echten Arbeitskameradschaft zu erfüllen, die auch dann nicht erschüttert werden darf, wenn das Akkordsystem nach einer Umgestaltung des Arbeitsganges einmal geändert werden muß.

Die Betriebsordnung ist die grundlegende soziale Betriebsverfassung[115]). Sie wird damit Voraussetzung und Grundlage zugleich für den Abschluß jedes Einzelarbeitsvertrages. Der Einzelarbeitsvertrag und die Betriebsordnung stehen in so engen Beziehungen zueinander, daß die Betriebsordnung in die Arbeitsverträge übergeht und keine Veränderung zu Ungunsten der Arbeiter und Angestellten zuläßt. Es braucht aber nicht erwähnt zu werden, daß jeder Arbeitsvertrag die Anerkennung des Treuhänders erhalten wird, der dem Arbeiter über die in der Betriebsordnung festgelegten Mindestbedingungen noch Sondervergünstigungen gewährt. In der Regel wird dies nicht der Fall sein, wir fragen

[115]) „Das Vorrecht der Betriebsordnung". Fröde. NS-Soz. Pol. Nov. 1934.

nun: Wie ist das Verhältnis zwischen Betriebsordnung und Individualarbeitsvertrag gestaltet?

Die unbedingten Mußvorschriften der Betriebsordnung gelten natürlich ebenso unbedingt auch für jeden Arbeitsvertrag. Die bedingten Vorschriften richten sich in ihrer Wirksamkeit danach, ob sie im Einzelvertrag aufgeführt werden. Daraus geht hervor, daß im Individualarbeitsvertrag nicht mehr und nicht weniger bestimmt werden darf, als in der Betriebsordnung aufgeführt ist.

Damit hat sich nicht viel geändert, denn die allgemeinen Arbeitsbedingungen waren auch früher schon jedem Arbeiter durch Arbeitsordnung und Betriebsvereinbarung bekannt.

Neu ist, und das entspricht wiederum dem Führerprinzip, daß der Betriebsführer auch die wirtschaftliche Seite des Arbeitsvertrages, also die Lohnzahlung selbst regeln soll. Allein durch diese Möglichkeit, die allmählich zur freiwillig übernommenen Pflicht werden soll, wird der Arbeitsvertrag auf eine neue Grundlage gestellt.

Da jeder Betrieb wirtschaftlich und technisch eine Einheit darstellt und durch die persönliche Verbundenheit zu einer verschworenen Gemeinschaft werden soll, ist es ganz undenkbar, vom Gesetzgeber Musterbetriebsordnungen zu verlangen.

Jeder Betriebsführer hat selbst in klaren, einfachen Worten das für alle verbindliche Betriebsgesetz zu erlassen, da nur er in der Lage sein kann, die wirkliche Stellung seines Unternehmens im wirtschaftlichen Daseinskampf richtig einzuschätzen, um danach Lohn und Arbeitsbedingungen zu bestimmen.

III. 3.

Aufbauend auf dem Gedanken, den Arbeitsvertrag mit einer persönlichen Treuepflicht gegen den Führer des Betriebes zu erfüllen, müssen die Kündigungsmöglichkeiten unbedingt eingeschränkt werden. Ein Vertrauensverhältnis als Vorbedingung echter Betriebsgemeinschaft kann doch erst entstehen, wenn im Betriebe ein durch jahrelange Arbeit verwurzelter Arbeiterstamm vorhanden ist. Denken wir an die bereits erwähnten Begriffe von der Schicksalsverbundenheit mit dem Werk und von der Fürsorgepflicht des Betriebsführers für die ihm anvertrauten Arbeitskameraden, so wissen wir, daß diese Ideale nur in langem erbitterten Kampf gegen die Sorgen des Alltags in einer von der Not zusammengeschweißten Gemeinschaft verwirklicht werden können.

Jede kleine Betriebsgemeinschaft ist eine Zelle dieser Volksgemeinschaft. Wie die Kameraden im Schützengraben des Weltkrieges in Not und Gefahr zusammen aushielten und wie sich ein ganzes Volk in nie

dageweſener Geſchloſſenheit gegen ein Schanddiktat auflehnte und damit ſeine innere Feindſchaft überwand, ſo ſollen nun auch im Alltag „in allen Ständen unſeres Volkes, in allen Berufen Menſchen höchſten Wertes, 'Genoſſen' eines Volkes nebeneinanderſtehen, die den Klaſſenwahn und Standesdünkel aus ihrem Innern herausgeriſſen haben“[116]).

Dieſe Gemeinſchaft deutſcher Menſchen, die innerlich durch gleiches Blut und gleiche Geſinnung begründet iſt und vor der Unterſchiede an Stand und Bildung verblaſſen, kann nur entſtehen, wenn es nicht mehr geſtattet iſt, daß der eine ohne wirklich zwingenden Grund den anderen aus der großen oder kleinen Schickſalsgenoſſenſchaft verſtößt.

Das Soldatentum der Arbeit, in dem es keine „Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ gibt, ſondern nur Kameraden, die die gleiche Ehre beanſpruchen dürfen, — ſeien ſie nun General oder Musketier — iſt das Ziel des AOG. Dieſen Gedanken ſprach Dr. Ley[117]) auf einem Betriebsappel aus, indem er erklärte, daß der Arbeitsplatz das gemeinſchaftliche Eigentum des Arbeitgebers und Arbeitnehmers ſei.

Damit ſoll geſagt ſein, daß der Arbeitsplatz, auf dem ein Volksgenoſſe ſteht, nicht nur irgendeine Verdienſtmöglichkeit ſei, deren Quelle morgen verſiegen könne und man gut tue, deshalb ſchon heute auf dem Arbeitsmarkte ſich nach einer neuen Stelle umzuſehen. Nein, der Arbeitsplatz muß Grundlage und Kernſtück des menſchlichen Daſeins[118]) überhaupt werden. Es iſt bereits gelungen, das Bauerntum als Grundlage der Volksernährung und Volksgeſundheit durch das Reichserbhofgeſetz an die väterliche Scholle zu binden. Nun geht es darum, daß das AOG dem Arbeiter ebenſo gewiſſermaßen ſeinen Erbhof im Betriebe ſichert Nur durch Verwurzelung und Bindung der Menſchen an ihr Werk kann der Klaſſenkampf überwunden und die Volksgemeinſchaft begründet werden. Deshalb iſt im Geſetz dem Kündigungsſchutz ein beſonderer Abſchnitt gewidmet, der neben dem bisher beſprochenen für den Arbeitsvertrag von ausſchlaggebender Bedeutung werden ſoll.

Da Grundlage der zukünftigen Arbeitsverhältniſſe der Individualarbeitsvertrag ſein wird, da weiterhin die Betriebsvertretungen als Kontrollinſtanzen weggefallen ſind, muß der Arbeiter vor der Gefahr der Willkür des ſelbſtändig gewordenen Betriebsführers geſchützt werden. Jeder Arbeiter, der länger als ein Jahr im Betriebe beſchäftigt iſt, beſitzt deshalb den höchſtperſönlichen Anſpruch, auf Widerruf der Kündigung des Arbeitsvertrages zu klagen, wenn dieſe unbillig hart und nicht durch die Lage des Betriebes bedingt iſt. Im Gegenſatz zu früher beſteht

---

[116]) Ley in ſeinen geſammelten Reden: Durchbruch der ſozialen Ehre 1935.
[117]) „Der Deutſche“ vom 11. 12. 1934.
[118]) L. Richter, NS-Soz. Pol. März 1934: „Der Kündigungsſchutz in der Ordnung der nationalen Arbeit“.

der Anspruch schon in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten, während nach dem BRG § 84 ff erst bei Vorhandensein eines Betriebsrates, also bei mindestens 20 Beschäftigten, und erst nach Genehmigung durch diesen das Arbeitsgericht angerufen werden konnte. Heute tritt dafür der Vertrauensrat zwischen beide Parteien und versucht in zwangloser Verhandlung eine Einigung mit dem Gefolgsmann zu erzielen. Ist eine Partei — Unternehmer oder Arbeiter — mit dem Ergebnis der Verhandlung nicht zufrieden, so steht der Weg zum Arbeitsgericht offen, da der Vertrauensrat, dessen Vorsitzender ja der Betriebsführer selbst ist, keine Entscheidungsbefugnis haben darf.

Damit erhält der Arbeiter einen größeren Schutz, wobei nicht vergessen werden darf, daß die letzte Entscheidung über die Zusammensetzung der Gefolgschaft grundsätzlich bei dem Unternehmer liegen muß. Denn er trägt allein die wirtschaftliche Verantwortung für sein Werk und jeder Arbeiter muß sich stets bewußt sein, daß selbst die härteste Unbilligkeit hinter den Notwendigkeiten der Betriebserhaltung zurückzustehen hat, damit den anderen Arbeitskameraden die Arbeitsstelle erhalten bleibt. Das Arbeitsgericht hat als staatliches Organ ganz ähnlich dem Treuhänder nur eine Nachprüfung der Führerentscheidungen auf soziale Angemessenheit und gesinnungsmäßige Richtigkeit vorzunehmen.

Das Kündigungsrecht, bestehend aus der Abwägung der Interessen des Unternehmens und des einzelnen Arbeiters darf nie in Formalismus erstarren, sondern kann nur dann dem wahren Arbeitsfrieden dienen, wenn unter Berücksichtigung des Einzelfalles gerechte Entscheidungen getroffen werden.

Wird der Unternehmer zum Widerruf verurteilt, so gilt das als Fortsetzung des bestehenden Arbeitsvertrages. Neben dieser Entscheidung muß dem Unternehmer die Möglichkeit gegeben sein, den Arbeiter doch zu entlassen, wenn er weiß, daß eine Zusammenarbeit weiterhin nur unerquicklich sein könne. Er hat deshalb die Wahl, diesen Gefolgsmann zu behalten oder ihn mit der Zahlung eines sozialen Schmerzensgeldes[119]), das weder Lohn noch Schadensersatz darstellt, und ein Drittel[120]) des Jahreseinkommens nicht überschreiten darf, zu entlassen.

Dieser Anspruch auf Widerruf der Kündigung gilt nicht nur für den Einzelfall, sondern kann auch bei Massenkündigungen geltend gemacht

---

[119]) Mansfeld, Pohl usw., Kommentar a. a. O. S. 513.

[120]) geändert durch das Gesetz zur Erweiterung des Kündigungsschutzes v. 30. 11. 34 „Die Entschädigung darf sechs Zwölftel des letzten Jahresverdienstes nicht übersteigen". Zusatz zu § 58: ist die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung im Betrieb erfolgt, so kann das Gericht eine Entschädigung bis zur vollen Höhe des Jahresarbeitsverdienstes festsetzen.

werden, wenn sie nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sind und fernerhin eine unbillige Härte in sich verkörpern.

Wirtschaftlich wichtig ist vor allem, daß der Lohn zwischen Entlassung und Weiterbeschäftigung bei Widerruf der Kündigung in voller Höhe weiter gezahlt werden muß. Durch diese Bestimmung wird der Arbeiter erst in die Lage versetzt, seinen Rechtsstandpunkt auch tatsächlich durchzufechten. Auch dann, wenn der Arbeiter die Weiterbeschäftigung verweigert, ist der Unternehmer doch verpflichtet, Lohn oder Gehalt innerhalb der angegebenen Höchstgrenzen bis zum Eintritt in das neue Dienstverhältnis zu entrichten.

Diese Bestimmungen haben alle nur den einen Zweck, den Arbeiter von der wirtschaftlichen Sklaverei zu befreien, die ihm der Liberalismus im freien Arbeitsvertrag gebracht hatte und an Stelle der Abhängigkeit in wirtschaftlichen und geldlichen Dingen Freiheit und an Stelle der liberalistischen Gleichheit persönliche Unterordnung unter den Willen des Führers zu setzen.

Wie die Auswahl bei einer notwendig gewordenen Verkleinerung des Betriebes für die Kündigung gerecht zu erfolgen hat, wird der Betriebsführer nach Beratung im Vertrauensrat selbst am besten wissen, da er sowohl die Lage des Betriebes wie die sozialen Verhältnisse seiner Arbeiter kennt. Das Arbeitsgericht hat also nur — in hoffentlich wenigen Fällen — nachzuprüfen, wenn eine betriebliche Einigung nicht erzielt werden konnte, ob irgendwo eine Ungerechtigkeit vorliegt.

Verfehlt würde es indessen sein, für die notwendig werdenden Entlassungen Richtlinien unter Ausschaltung persönlicher Momente aufzustellen, wie es Schuhmann und Brucker tun[121]). Das wichtigste im zukünftigen Areitsverhältnis ist die persönliche Verbundenheit in der Betriebsgemeinschaft. Deshalb müssen zunächst Elemente ausgeschieden werden, die durch ihr Verhalten ein gedeihliches Zusammenarbeiten zum gemeinen Wohl unmöglich machen, ohne Rücksicht darauf zu nehmen, ob sie kurz beschäftigt, lang beschäftigt, ledig, verheiratet, schwer beschädigt oder gar Kriegsteilnehmer sind. Diesen Standpunkt hat das Gesetz anerkannt, indem es dem Unternehmer das Recht gab, bei bestimmten Vergehen, die in der Betriebsordnung aufzuzählen sind, fristlos zu entlassen. Abgesehen von diesen Ausnahmefällen wird der sozialistische Unternehmer stets bestrebt sein, wenn Entlassungen notwendig werden, jede ungerechte und unsoziale Härte zu vermeiden, soweit die wirtschaftliche Lage des Betriebes das nur irgendwie zu tragen vermag.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhange, daß einem Vertrauensmann nicht gekündigt werden darf, es sei denn, der Betrieb wird still-

[121]) Schumann-Bruckner, „Sozialpolitik im neuen Staat". S. 187 — 190.

gelegt, oder er selbst gibt durch sein Verhalten Anlaß zur fristlosen Kündigung. Diese Bevorzugung wird durch die besondere Stellung des Vertrauensrates in der Betriebsgemeinschaft begründet. Eine vorbildliche und vertrauensvolle Gemeinschaftsarbeit kann nur durch Selbständigkeit nie durch Abhängigkeit erzielt werden.

Wird der Betriebsführer aber zu Massenentlassungen gezwungen, so ist er verpflichtet, dem Treuhänder der Arbeit hiervon schriftlich Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht wird wirksam, wenn in Klein- und Mittelbetrieben bis zu 100 Beschäftigten über 9, in Großbetrieben über 100 10 % oder mehr als 50 Beschäftigte innerhalb von vier Wochen entlassen werden. Nach der Anzeige setzt eine vierwöchentliche bis zweimonatliche Sperrfrist ein, in der die Entlassungen nur mit Genehmigung des Treuhänders wirksam werden können. Nach der Genehmigung müssen die Entlassungen innerhalb von vier Wochen, in der sogenannten Freifrist erfolgen. Diese Maßnahme dient vor allem dem Schutz des Arbeitsmarktes, weniger dem Schutz des einzelnen Beschäftigten, da es hier nicht um eine persönliche Auswahl geht.

Ist der Unternehmer aus verständlichen Gründen nicht in der Lage, während der Sperrfrist alle Arbeiter oder Angestellten voll zu beschäftigen, so darf er die Arbeit strecken. Untere Grenze der Arbeitsstreckung ist die 24-Stundenwoche. Sie stellt die äußerste Grenze dar, innerhalb deren der Unternehmer nach Zustimmung des Treuhänders volle Freiheit besitzt. Er darf auch Gehalt und Lohn der Arbeitszeit entsprechend kürzen, doch wird diese Kürzung erst nach dem Zeitpunkt wirksam, in dem das Arbeitsverhältnis vertraglich oder gesetzlich geendigt hätte.

Der wesentlichste Unterschied zu früher besteht darin, daß jede größere Entlassung angezeigt werden muß, und zwar von Betrieben aller Art. Damit wird psychologisch erreicht, daß der Betriebsführer nichts unversucht lassen wird, die Arbeitsplätze seiner ihm unterstellten Arbeitskameraden unter allen Umständen zu erhalten. Diese Bestimmung gibt den äußeren Rahmen für den speziellen Kündigungsschutz des einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes. Sie wird ebenfalls zur Verwurzelung des Menschen im Betriebe nicht unwesentlich beitragen, da sie ganz generell die Entscheidung über den Arbeitsplatz, soweit dies möglich ist, der staatlichen Autorität überträgt.

Den Unternehmer hält gerade diese Bestimmung vor übereilten Entlassungen zurück und verhindert ebenfalls voreilige Stillegungen. Diese Schutzvorschrift tritt auch in bewußten Gegensatz zu den bisherigen Methoden der Kartellpolitik. Denn der Staat wird in Zukunft verhindern, daß im Interesse des Syndikats die Arbeiter der wirtschaftlichen Grenzbetriebe ihr Brot verlieren. Die Gesamtheit der Kündigungsschutzvorschriften bildet aber einen Fremdkörper in der nationalsozialisti-

schen Gesetzgebung, denn die hier aufgestellten Forderungen gehören zu den Dingen, die für jeden verantwortungsvollen Deutschen selbstverständlich sind. Es konnte aber nicht darauf verzichtet werden, da die Erziehung zur sozialistischen Volksgemeinschaft das Volk innerlich noch nicht so umgewandelt hat, daß ein Schutz der beschäftigten Volksgenossen durch den Staat überflüssig erscheinen könnte.

Es muß jedenfalls auch hier das Ziel unverrückbar festliegen, die Beendigung des Arbeitsvertrages ebenso wie alle anderen Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeiter in erster Linie betrieblich zu regeln. Das Ziel ist klar, der Weg bedeutet schwerste Verantwortung für jeden Betriebsführer in der Abwägung sozialer und wirtschaftlicher Belange.

Wenn im Vorhergehenden vom Erbhof der Arbeit als erstrebenswertes Ziel gesprochen wurde, so darf das nicht wörtlich verstanden werden. Der diesem Begriff innewohnende Gedanke will nichts anderes, als den deutschen Menschen innerlich an seine Arbeitsstätte fesseln, daß er sich im Betriebe heimisch fühlt und deshalb für das Wohl dieses Werkes seine ganze Arbeitskraft einsetzt. Mit dieser Vorstellung darf keine Verbeamtung und Bürokratisierung des gewerblichen Arbeitsvertrages verknüpft werden, sonst kommen wir, wie Reichsbankpräsident Dr. Schacht auf der Leipziger Frühjahrsmesse 1935 kritisch bemerkte, wieder zu spätmittelalterlichen Ständen, die geschlossenen Kasten nicht unähnlich sehen und in der Erschwerung der sozialen Diffusion die Vorbedingung zu einem neuen Klassenkampf liefern. Aber gerade das sucht die Idee des Erbhofes der Arbeit zu vermeiden, sie will keine Versorgung für Arbeitergenerationen schaffen, sondern dem Arbeiter neben Kündigungserschwerungen eine mehr ideell zu verstehende Heimstätte durch den Gesinnungswandel im Betriebe zu schaffen versuchen.

Das wird umso eher erreicht, je mehr es der Unternehmerschaft gelingt, auch die Familien ihrer Arbeiter in den Betrieb und die Betriebsgemeinschaft zu führen. Der Lebensinhalt des Mannes wird dann unmittelbar auch der Frau vermittelt. Heim und Arbeitsstätte sind dann keine Gegensätze mehr, sondern Begriffe, die sich ergänzen und ineinander übergehen. Damit wird der Grundstein einer traditions- und werkverbundenen Arbeiterschaft gelegt. Auf dieser Grundlage erhebt sich dann als Sonderaufgabe der Betriebsführer die betonte Pflege des Nachwuchses in Lehrwerkstätten. Erst durch Fühlungnahme und Verbindung mit den Angehörigen der Gefolgschaft erzieht sich der Betrieb den treuen Arbeiterstamm.

Diesem Gedanken dient auch das am 1. April 1935 eingeführte Arbeitsbuch. Dieses Buch wird in Zukunft Aufschluß darüber geben können, wie lange das bisherige Arbeitsverhältnis gedauert hat und wann es gekündigt werden mußte.

Das neue Arbeitsbuch hat nicht den Sinn, wie sein Vorgänger in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts im Bergwerksleben, polizeilichen Zwecken zu dienen, vor Kontraktbrüchen zu schützen und damit eine starke Abhängigkeit des Arbeiters von seinem Brotherrn zu dokumentieren, sondern sein Wert liegt darin, dem Arbeiter eine Bestätigung für jahrelange ehrlich geleistete Arbeit in die Hand zu geben, auf der sich nicht zuletzt einmal seine Standesehre gründen wird.

III. 4.

Wenn § 2 des AOG sagt, daß die Gefolgschaft dem Betriebsführer die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treu zu halten hat, so bedeutet dies mit anderen Worten, daß die Ehre des Arbeitskameraden heute zum Angelpunkt des gesamten Soziallebens geworden ist. Ohne ehrenhafte Gesinnung, Treue, Kameradschaft, kurz ohne den Geist des deutschen Sozialismus ist eine wahre Gemeinschaftsarbeit undenkbar. Die gleiche soziale Ehre für jeden deutschen Arbeitsmenschen wird damit zur Voraussetzung gedeihlicher Zusammenarbeit im Betriebe. Die soziale Ehre wirkt wohl nicht unmittelbar auf den einzelnen Arbeitsvertrag ein, sie hebt das Arbeitsverhältnis aber aus einer materiellen Sphäre in eine viel höher stehende sittliche Welt und übt damit einen viel nachhaltigeren und tieferen Eindruck auf Wesen und Sinn des Arbeitsverhältnisses aus, als es der nur rein schuldrechtliche Dienstvertrag zu tun vermochte. Dem Gesetzgeber kommt es weniger darauf an, ob das Arbeitsverhältnis bis ins einzelne geregelt ist oder nicht, sondern der Sinn aller besprochenen Abschnitte dieses Gesetzes ist nur der, das Volk zu einer ehrenhaften Gesinnung zu erziehen, die schließlich einmal alle Vorschriften über Lohn und Arbeitsbedingungen überflüssig erscheinen lassen kann.

Wenn man also den neuen Arbeitsvertrag in seinem wirklichen Gehalt verstehen will, dann muß man BGB und Tarifordnung beiseite legen und nach der im Volksbewußtsein wurzelnden sittlichen Idee fragen. Denn die Regelung der äußeren Ordnung, des sozialen Zusammenlebens wird zur Selbstverständlichkeit, wenn erst die erstrebte ehrenhafte soziale Gesinnung Gemeingut des Volkes geworden ist. Darum wird letztlich der Arbeitsvertrag durch die Einführung des neuen Ehrbegriffes von einer Voraussetzung zu einer Wirkung des Arbeitsverhältnisses umgestaltet. In dem Gedanken, daß das soziale Gemeinschaftsleben jede Einzelregelung ersetzen solle, liegt die Erziehungsaufgabe für künftige Generationen.

Bislang ist § 35 nur als Programm anzusehen, dessen Verwirklichung erst erstrebt werden muß. Es würde dem Gedanken dieses Gesetzes völlig widersprechen, die 20 Paragraphen der Ehrengerichtsbarkeit kasuistisch auszulegen, inwieweit sie nun dem Arbeiter oder dem Unternehmer oder gar beiden Vorteile zu bringen in der Lage seien.

Die Ehrengerichtsbarkeit ist ein tastender Anfang über Betriebs- und Tarifordnungen hinweg ethische Gedanken hervorzuheben, die zur Grundlage einer gemeinsamen Sozialgesinnung werden können. Allein durch die soziale Ehre erhält das Arbeitsverhältnis inneren Wert und verliert den Charakter eines mehr oder minder kaufmännisch orientierten Geschäftsabschlusses. Die seelische Vertiefung des Arbeitsverhältnises, das Bewußtsein, auch eine Standesehre zu haben und ebensoviel wert zu sein wie alle anderen Standesgenossen, schenkt dem in seinem Herzen deutsch gebliebenen Arbeiter sein Vaterland wieder. Er weiß nun, daß Lohn und Arbeit nicht dazu da sind, ihm persönlich großen Verdienst zu ermöglichen, sondern daß in ihnen ein Dienst an der Betriebsgemeinschaft und damit am ganzen deutschen Volk entgolten wird. Er fühlt, daß er mit dem Lohn die Verpflichtung vor Volk und Arbeitskameraden übernommen hat, nun auch seine besten Kräfte für dieses Werk, zu dem er nun vom Schicksal berufen worden ist, einzusetzen.

Daraus ergibt sich die Verantwortung für eine tatsächlich gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Diese sittliche Idee kennt keine äußerlich rechtlichen und materiellwirtschaftlichen Belange, sondern schöpft aus der Tiefe deutschen Volksbewußtseins und verlangt für das Wohl der Gemeinschaft Pflichterfüllung, die in der Aufopferung für die Gesamtheit ihr Ideal sieht. Damit wird zum ersten Male der Versuch unternommen, den Arbeitsvertrag dem Privatinteresse zu entreißen und in ihm den Gedanken „Gemeinnutz vor Eigennutz" zur Verwirklichung zu bringen.

Nur in dem Bestreben, mehr für andere als für die eigene Person zu tun, liegt die Ehre des Arbeitsverhältnisses begründet. Der persönliche Vorteil tritt zurück.

An die Stelle unfruchtbaren Hasses ist Vertrauen und Kameradschaft getreten. Es wird gelingen, auch im Arbeitsvertrag nicht mehr das Ergebnis eines Streites der Partner um Lohn- und Arbeitsbedingungen zu sehen, sondern das Arbeitsverhältnis durch eine Treueverpflichtung zu begründen, mit dem Bemühen, in dem Betrieb alle Kräfte für die Gemeinschaft einzusetzen. Es ist darauf hingewiesen worden, daß Gewinnbeteiligungen, ja die besten sozialen Gesetze das Aufkommen des Marxismus nicht gehindert haben; es kommt nicht darauf an, äußeres Flickwerk anzubringen, indem man den Arbeitsvertrag mit hohen Löhnen schmückt, sondern der Arbeitsvertrag muß durch Ideale, von innen her revolutioniert werden, will man das Herz der Arbeiterschaft gewinnen und nicht nur an ihren Magen appellieren.

Die Straftatbestände der Ehrengerichtsbarkeit stellen stets gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft für Unternehmer und

Arbeiter entstehenden sozialen Pflichten dar, die dann als Verstöße gegen die soziale Ehre gesühnt werden müssen. Mit der negativen Abgrenzung wird noch einmal der Begriff der sozialen Ehre umrissen.

Die Verletzungen der sozialen Ehre sind stets Verletzungen der Betriebsgemeinschaft aus der neuen Erkenntnis heraus, daß eine Ehre, noch dazu eine soziale Ehre nur in der Gemeinschaft erwachsen kann. Eine Gefährdung der Gemeinschaftsarbeit liegt vor, wenn der Betriebsführer die Arbeitskraft seiner Gefolgsleute ausnutzt, ihre Ehre kränkt, oder andererseits ein Gefolgsmann durch Verhetzung seiner Arbeitskameraden den Arbeitsfrieden zu stören gewillt ist. Die Vertrauensmänner haben im besonderen die Pflicht, den Arbeitsfrieden zu fördern, sich nicht die Führung des Betriebes anzumaßen, noch Betriebsgeheimnisse preiszugeben. Für alle Angehörigen der Betriebsgemeinschaft gilt es als Verstoß gegen die soziale Ehre, unbegründet Beschwerden an den Treuhänder der Arbeit zu richten oder sich seinen Anordnungen hartnäckig zur Wehr zu setzen.

Auf folgende Strafen kann erkannt werden: Warnung, Verweis, Ordnungsstrafe bis zu 10000 RM, Aberkennung der Befähigung, Führer eines Betriebes oder Vertrauensmann zu sein, und Entfernung vom Arbeitsplatz.

Im Ehrengericht[122]) übernimmt der Treuhänder die Rolle des Staatsanwaltes, da er allein nach erfolgter Anzeige das Recht hat, den Antrag auf Einleitung des Verfahrens zu stellen. Berufung bei dem Reichsehrengerichtshof kann der Treuhänder stets, der Angeklagte bei einer Ordnungsstrafe von über 100 RM an einlegen. Die Vollstreckung und Durchführung der Strafen übernimmt der Treuhänder[123]).

Die Ehrengerichtsbarkeit ist völliges Neuland im Arbeitsverhältnis und konnte sich deshalb zunächst nur auf einige wenige Tatbestände beschränken. Die Möglichkeiten, gegen die soziale Ehre zu verstoßen, sind damit lange nicht erschöpft, es ist aber zu wünschen, daß, sobald es sich um kleinere Streitigkeiten handelt, die Betriebsgemeinschaft schon so gefestigt ist, daß sie in ihrem Bezirk bereits den gerechten Ausgleich zu finden vermag.

Aus diesem Grunde hat Dr. Ley die Einführung von Betriebsappellen angeordnet. In der Handhabung dieser Einrichtung ist dem Betriebsführer völlige Freiheit gelassen, In kleineren Betrieben, in

---

[122]) Zusammensetzung und Verfahren der Ehrengerichte regelt die 3. Durchf.VO zum AOG vom 28. 3. 34.

[123]) Das Gnadenrecht in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit übertrug der Führer und Reichskanzler durch Erlaß v. 25. 6. 35 dem Reichsarbeitsminister mit dem Recht zur Weiterübertragung.

denen er die gesamte Gefolgschaft persönlich kennt, wird ein solcher Appell überhaupt überflüssig sein.

Der Sinn dieser Zusammenkunft liegt darin, daß kleine Verfehlungen des Alltags besprochen werden können, ohne daß Gerüchte und Mißtrauen in die Gerechtigkeit der Werksleitung die Zusammenarbeit der Gefolgschaft gefährden.

Davon abgesehen wird der Unternehmer hier Gelegenheit haben, zu seiner Gefolgschaft über Sorgen und Nöte zu sprechen, die ihn ebenso wie seine Arbeitskameraden betreffen. Es kommt auch hier auf kameradschaftlichen Geist und persönlichen Einsatz an.

III 5 a

Die Ziele, die der Nationalsozialismus in der staatlichen Sozialpolitik zu erreichen sucht, sind in einer Gegenüberstellung zu kapitalistisch beeinflußter Haltung deutlich zu erkennen.

So versteht Heyde[124]) unter Sozialpolitik den Komplex planmäßiger Bestrebungen und Maßnahmen, die den Zweck verfolgen, das Verhältnis der Klassen zueinander und zu den Staatsgewalten nach Maßgabe von Wertvorstellungen zu beeinflussen.

Unter nationalsozialistischem Aspekt dagegen ist die Sozialpolitik ein Teil der neuen Staatspolitik, der sicherstellt, daß der kulturelle und wirtschaftliche Lebensraum des einzelnen Volksgenossen in der völkischen Lebensgemeinschaft allein von der Leistung und der Rücksicht auf das Gesamtwohl des Volkes bestimmt ist[125]).

In dieser Grundhaltung wird der Gedanke materieller Hebung bestimmter Stände und Bevölkerungskreise zurückgestellt, da er zu klassenmäßigem Denken und zur Wertung nach Vermögen und Besitz führen muß, und ersetzt durch den Schutz des durch seine Leistungen für Volk und Staat wertvoll gewordenen Volksgenossen. Der damit begründete Adel der Leistung ist nicht individualistisch, sondern in höherem Sinne dem ganzen Volke von größtem Nutzen.

Der Betrieb, in dem Führer und Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zusammenarbeiten, ist die Grundlage der neuen deutschen sozialen Verfassung. Der Einzelarbeitsvertrag, die organische Einschaltung in den Betriebsprozeß, tritt wieder an die Stelle von Tarifverträgen. Der Betrieb und sein Wohlergehen stehen im Vordergrund. Das ganze Wirtschaftsleben setzt sich aus kleinen Betriebsgemeinschaften zusammen, die organisch zum Wohl der Gesamtheit zusammenarbeiten.

---

[124]) Heyde: Abriß der Sozialpolitik 1930, S. 7.
[125]) F. Meystre: NS-Soz. Pol. Febr. 1934.

Erst zusätzlich und sekundär hat der Treuhänder der Arbeit als Reichsorgan in die Betriebsgemeinschaft einzugreifen. Er wird Reichsanwalt des Sozialrechts und als solcher oberster sozialpolitischer Vertreter der Reichsregierung für größere Wirtschaftsgebiete und vereinigt in die bisherigen Tarifparteien in seiner Person. In diesem Rahmen interessiert vor allem sein Recht, auf Anruf der Mehrheit des Vertrauensrates eines Betriebes die allgemeinen Arbeitsbedingungen nachzuprüfen und gegebenenfalls abzuändern. Er kann damit Einfluß auf die betriebliche Lohngestaltung gewinnen. Liegen mehrere Fälle gleichartig, so wird er für Teile seines Wirtschaftsgebietes Richtlinien und schließlich auch Tarifordnungen erlassen. Bei größeren Entlassungen ist seine Entscheidung anzurufen. Ferner hat er bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit in entscheidender Weise mitzuwirken. Wie das Führerprinzip mit allen seinen Konsequenzen im Betriebe restlos verwirklicht werden soll, so hat der Treuhänder der Arbeit als Führer in seinem Bezirk unter eigener Verantwortung als Verkörperung der Autorität des nationalpolitischen Staates seine Entscheidungen zu treffen. Zur Klärung allgemeiner und grundsätzlicher Fragen hat der Treuhänder aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen seines Bezirkes einen beratenden Sachverständigen-Beirat zu berufen, dessen Mitglieder zu ¾ aus den Vorschlagslisten der DAF entnommen werden sollen und nur zu ¼ aus sonst geeigneten Persönlichkeiten bestehen sollen[126]). Die Sachverständigenausschüsse zur Regelung besonderer Fragen sind vor Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen zu hören, haben aber lediglich beratende Stimme. Selbst dann, wenn ein Sachverständigenausschuß die Verhandlung selbst geführt hat, trifft doch der Treuhänder allein die Entscheidung.

Es ist schon darauf hingewiesen worden, daß der Treuhänder, der wiederum an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden ist und die Reichsregierung ständig über die sozialpolitische Entwicklung in seinem Bezirk zu unterrichten hat, als Mittler zwischen Regierung und Betriebsgemeinschaft überflüssig sein könnte, wenn die Erziehungsaufgabe dieses Gesetzes schon erfüllt wäre. Man durfte aber die Gefolgschaft nicht der unbeschränkten Macht des Unternehmers ausliefern, sondern mußte ein Schutzorgan schaffen, das schon durch sein Dasein und seine Machtbefugnisse dahin wirkt, den Inhalt dieses Gesetzes beim Abschluß der Arbeitsverträge voll wirksam werden zu lassen.

Die Hauptaufgabe des Treuhänders besteht deshalb darin, den Arbeitsfrieden zu erhalten, oder, wo er nicht besteht, für seine Durchsetzung zu sorgen. Doch ist diese Aufgabe nur der allgemeine Leitgedanke, innerhalb dessen er folgende Aufgabengebiete zu betreuen hat:

---

[126]) vgl. 2. Durchf.VO zum AOG vom 10. 3. 1934, §§ 17, 18, 19.

1. Betriebsverfassung und Betriebsordnungen zu überwachen;
2. die allgemeine Lohngestaltung zu regeln;
3. in Streitfällen das soziale Ehrengericht zu berufen;
4. nach Möglichkeit größere Entlassungen zu verhüten.

Bei der Bestellung des Treuhänders sind die charakterlichen Voraussetzungen von besonderer Wichtigkeit. Wie bereits erwähnt, vereinigt er beide Tarifparteien durch sein Amt und erhält damit als Vorgesetzter seiner Betriebsführer und als der Reichsregierung verantwortlicher Beamter die Schlüsselstellung in der neuen Arbeitsverfassung. Um seine Aufgabe nicht uferlos werden zu lassen, kann ihm der Reichsarbeitsminister Beauftragte unterstellen, die in gewissen Gebieten seine Befugnisse übernehmen. Auch kann zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in größeren Bezirken, die über das Wirkungsfeld eines Treuhänders hinausgehen, ein Sonder-Treuhänder eingesetzt werden. Der Sondertreuhänder wird stets Ausnahme bleiben. Damit ist der Treuhänder der Arbeit der allein verantwortliche Träger der Sozialpolitik im Dritten Reich. An die Stelle von hin- und herschwankenden Schlichtungsausschüssen tritt eine starke Persönlichkeit. Von seiner Haltung und von seinen Entschlüssen hängt der Arbeitsvertrag ab, wenn in der Betriebsgemeinschaft hierüber eine Einigung nicht erzielt werden konnte. Gewiß soll der Treuhänder nur zusätzliche Funktionen erfüllen, aber der Gedanke der völlig selbständigen auf Vertrauen und Fürsorge aufgebauten Betriebsgemeinschaft ist so neu, daß Unternehmer und Arbeiter sich nur langsam daran gewöhnen können. Somit wird der Treuhänder noch für einige Jahrzehnte die sozialpolitisch so bedeutsame Mittlerrolle zwischen Regierung und Volk, zwischen Reichsarbeitsminister und Betriebsgemeinschaft zu spielen haben.

Die Vertrauensstellung, Mittler im nationalsozialistischen Staat zwischen Regierung und Volk zu sein, gibt dem Treuhänder — weit über den Rahmen der Vorschriften des AOG hinaus — die verantwortungsvolle Aufgabe, Führer und Gefolgschaften zur nationalsozialistischen Gemeinschaftsarbeit zu erziehen. Mit seiner ganzen Autorität, die ihm der Staat verliehen hat, hat er für Beseitigung ständischer Vorurteile und Überbetonung persönlicher materieller Interessen einzutreten. Seine verantwortungsvolle Erzieheraufgabe zwingt ihn dazu, alles nicht nationalsozialistische Denken, das aus asozialer Haltung genährt wird, zu vernichten, und zwar nicht allein um den Gefolgschaften die schicksalhafte Notwendigkeit der Betriebsgemeinschaft klar zu machen, sondern um damit sämtliche Voraussetzungen des marxistischen Klassenkampfes zu zerstören. Seine größte Aufgabe liegt darin, in Haltung und Gesinnung Vorkämpfer der Gemeinschaftsidee zu sein, ohne den Betrieben die eigene Verantwortung zu nehmen, sondern ihr Leben aus den Möglichkeiten und

Erfordernissen der betreffenden Gemeinschaften selbst verantwortlich gestalten zu lassen.

Der Sozialismus ist eine Aufgabe der weltanschaulichen Erziehung. Dem Fehlen solcher Persönlichkeiten im Arbeitsleben der vergangenen Zeiten hat man die Ausdehnung der Arbeitskämpfe zu danken, da der Staat sich bis zum Weltkriege um eine Führung der Menschen im Betriebe überhaupt nicht bemühte und in der späteren Schlichterstellung lediglich vermittelnd einen Ausgleich zu finden suchte. „So ist dem Treuhänder der Arbeit das wertvollste Gut des deutschen Volkes mit zu treuen Händen vom Führer übergeben. Die schaffenden deutschen Menschen gilt es zu betreuen und nationalsozialistisch zu gestalten“[127]). Der Treuhänder kann, um Willkür in der Lohnfindung zu vermeiden, zum Schutz der Arbeiter und aus der Erkenntnis, daß gleichartige Arbeitsverhältnisse auch gemeinsam geregelt werden müssen, überbetrieblich Richtlinien für den Inhalt der Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträge nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß festsetzen. Genügt diese Maßnahme nicht, so kann er schließlich für Teile seines Wirtschaftsgebietes einseitig eine Tarifordnung mit Festsetzung der Mindestbedingungen erlassen. Es ist zu erwarten, daß gerade die Richtlinien des Treuhänders große praktische Bedeutung erlangen. Sie dienen dem Unternehmer als Wegweiser und lassen doch viele Möglichkeiten offen, die Arbeitsbedingungen ganz individuell nach der Lage des Betriebes zu gestalten. Trotz der dadurch gesicherten Einflußnahme des Staates auf das soziale Geschehen und trotz weitgehenden Schutzes der Beschäftigten wird infolge der lockeren Handhabung eine Schematisierung nicht zu befürchten sein. Die Richtlinien werden nie mit zwingendem Recht ausgestattet sein, sondern sollen nur als Anhaltspunkte Berücksichtigung finden, um den Arbeitsfrieden dauernd zu erhalten. Es darf aber nicht vergessen werden, daß auch die Richtlinien schriftliche Anordnungen des Treuhänders darstellen, deren vorsätzliche Mißachtung Geld- und Gefängnisstrafen, evtl. auch ein Ehrengerichtsverfahren nach sich ziehen können.

In ihrer Wirkung stärker ist die vom Treuhänder erlassene Tarifordnung. „Sie ist die von einer staatlichen Stelle erlassene Rechtsverordnung, durch die Mindestbedingungen für die Regelung von Lohn- und Arbeitsverhältnissen für eine Gruppe von Betrieben rechtsverbindlich festgesetzt werden“[128]).

Damit unterscheidet sich die Tarifordnung vom früheren Tarifvertrag in folgenden Dingen:

---

[127]) Börger: Der Treuhänder im Dienst der Deutschen Arbeit.
[128]) Kommentar von Mansfeld. 1934. S. 357.

1. Die TO stellt eine normative Rechtsverordnung[129]) dar, während der TV ein zweiseitiger Vertrag war[130]). Der Treuhänder übernimmt nach Beratung mit den Sachverständigen die gesamte Verantwortung für den Erlaß der TO, während der Schlichter die streitenden Parteien durch mildernde Ausgleichsvorschläge (Schiedssprüche) und Verbindlichkeitserklärungen (Zwangstarife!) zu versöhnen hat.

2. Die TO stellt Mindestbedingungen auf, die für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Der TV beschränkte sich im wesentlichen auf Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse.

3. Die TO gilt für alle Betriebe eines Bezirks, sofern der Treuhänder nicht Ausnahmen zuläßt[131]). Damit ist der Geltungsbereich vollständig, Verbindlichkeitserklärungen sind überflüssig.

4. Die TO gilt auch für alle Beschäftigten der betreffenden Betriebe, weil sie einen staatlichen Hoheitsakt darstellt. Da es keine Tarifparteien gibt, ist eine in früheren Verbänden entsprechende Zugehörigkeit zur DAF für die Wirksamkeit der TO belanglos.

5. Grundlage der TO ist die staatliche Leitung des Arbeitslebens, die direkte Fühlungnahme zwischen Führer, Reichsregierung und Volk.

6. An Zahl werden die TO viel seltener als die bisherigen Tarifverträge sein, da sie ein staatliches Eingreifen darstellen, das erst bei völligem Versagen betrieblicher Regelung geboten erscheint. Die Betriebsordnung geht der TO vor, die Betriebsvereinbarung aber war dem TV in jeder Beziehung nachgeordnet[132]).

7. Der Schlichter hatte als „neutraler Sachwalter"[133]) zum Abschluß des Vertrages nur Hilfe zu leisten. Der Reichsbeamte und Beauftragte der Reichsregierung, der Treuhänder der Arbeit, erläßt eine Verordnung, für die er allein verantwortlich ist.

---

[129]) vgl. Nikisch: Kommentar zum Gesetz der Ordnung der nationalen Arbeit. Leipzig 1934.

[130]) In der Übergangsregelung des Treuhändergesetzes v. 19. 5. 33 waren die vom Treuhänder erlassenen Arbeitsbedingungen „Tarifverträge". Der obligatorische Teil des Vertrages blieb bestehen, da die Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach wie vor Tarifträger blieben, lediglich das Recht zum Abschluß des Vertrages war auf den Treuhänder übergegangen.

[131]) vgl. 14. Durchf.VO zum AOG v. 15. 10. 35 § 2. Herausnahme einzelner Betriebsabteilungen, einzelner Gefolgschaftsangehöriger bzw. einzelner Bestimmungen der Tarifordnungen auch rückwirkend aus wirtschaftl. und sozialen Gründen möglich.

[132]) Das erklärt weitgehend die übermäßig große Bedeutung der TO in der Übergangszeit, ebenso die Stabilität der Löhne wenn TV als TO weitergelten.

[133]) vgl. „TV und TO" Dr. Werner, Greifswald 1934.

8. Da der obligatorische Teil des Vertrages entfällt und da die Tarifordnung nur zusätzlich bei zwingender Notwendigkeit erlassen wird, sind Starrheit und Schematismus des TV überwunden. Eine Änderung der Vorschriften ist jederzeit möglich. Die sichere Kalkulation der Betriebsführer wird aber doch nicht gefährdet, da eine Tarifkonkurrenz nicht möglich ist.

Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich die starke Stellung der Treuhänder in der jetzigen Arbeitsverfassung[133a]). Es wird durch die TO die Möglichkeit einer selbständigen staatlichen Lohnpolitik eröffnet, die nicht an der sozialpolitischen Fürsorge halt macht, sondern das gesamte Arbeitsleben ergreift. Das praktische Ergebnis dieser Einrichtung wird ersichtlich, wenn man bedenkt, daß mit wenigen Ausnahmen alle 1932 bestehenden TV als TO übernommen wurden[134]). Diese Maßnahme war erforderlich, um nicht das gesamte Arbeitsleben in ein unentwirrbares Lohnchaos zu stürzen, weil das geschilderte nationalsozialistische Arbeitsethos eine Frage der Erziehung für Generationen darstellt. Die Wirkung der Machtverstärkung des staatlichen Einflusses mußte sich damit zwangsläufig der selbständigen betrieblichen Lohngestaltung hemmend in den Weg stellen[135]).

Die Hemmungen sind psychologischer, vor allem aber wirtschaftlicher Art. Beseitigt der Betriebsführer den Tarif als Lohnberechnungsgrundlage, so erntet er zunächst das Mißtrauen seiner Gefolgschaft, die darin allzu leicht eine Umgehung der Tarife befürchtet, andererseits ist er durch Leistungszuschläge zum Tariflohn — der dann Grundlohn wird — gezwungen, sein Lohnkonto nochmals zu erhöhen, wo doch schon der jetzige Mindestlohn zur Zeit des TV Normallohn war. Solange die Tarifverträge als Tarifordnungen zur Erhaltung des Arbeitsfriedens zwischen den Werken als Mindestbedingungen bestehen bleiben, gelangt § 29 AOG für fast alle Betriebe vorläufig nicht zur Verwirklichung. Aus dieser Erkenntnis erhält die Sicherung gleichmäßiger staatlicher Lohnentwicklung durch den der Reichsregierung unmittelbar verantwortlichen Treuhänder der Arbeit erhöhte Bedeutung. Dazu kommt, daß die TO wie die Tätigkeit des Treuhänders überhaupt dem Betriebsführer die Grenzen zeigt, die trotz voller Selbständigkeit in allen betrieblichen Dingen nicht überschritten werden dürfen.

---

134) Anordnung über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifverordnungen in der Fassung vom 20. 10. 34 (RArbBl 1934, S. I. 254).

135) Es ist deshalb zur Zeit noch nicht möglich, positiv-praktische Ergebnisse der Leistungsentlohnung anzuführen.
(Es kommt hinzu, daß nach dem Gesetz über Heimarbeit (23. 3. 34) die Befugnisse der Fachausschüsse in erweiterter Form auf die Treuhänder übertragen wurden (Entgelt, Betriebs- und Gesundheitsschutz, Arbeitsmenge, Verbot der Heimarbeit, Buße bei unzulänglichen Entgelten bis zu ℳ 10 000.)

Ebenso wie die soziale Ehrengerichtsbarkeit eine Schranke darstellt, so bedeutet jede TO eine Grenze, einzuhalten ist wohl aber nach dem Leistungsprinzip überschritten werden muß.

Eine TO wird also nicht zu dem Zweck erlassen, um auf Kosten der Gefolgschaft den Lohn zu drücken, sondern um das Existenzminimum zu sichern, auf dessen Grundlage dann die Leistungsentlohnung zu erfolgen hat.

III 5b

Wenn das Gesetz von jedem Vertrauensmann verlangt, daß er Mitglied der DAF. ist, so kann man bei der besonderen Bedeutung der Vertrauensmänner als Vertrauensmittler für die Erhaltung des Arbeitsfriedens und damit der Betriebsgemeinschaft ersehen, welche erzieherische Aufgabe der Deutschen Arbeitsfront zugefallen ist.

„Wenn die NSDAP den Klassenkampfgedanken machtpolitisch in Deutschland überwunden hat, so wird die DAF. dieses marxistische Gift in der Seele des Volkes überwinden und durch die nat. soz. Gemeinschaft ersetzen", sagt Dr. Ley und gibt diesem Werk damit eine Deutung von historischer Reichweite. Diese Organisation steht mit ihren 29 Millionen Mitgliedern wie die Partei über den Ständen, ihre Aufgabe besteht gerade darin, Unternehmer und Arbeiter zu einer Einheit im Arbeitertum zusammenzuschweißen.

Die Aufgaben der DAF wurden in einer VO vom 24. Okt. 1934 folgendermaßen umrissen:

Ihr Aufbau und ihr Wesen stellen die „Organisation der schaffenden Deutschen der Stirn und der Faust" dar. Ziel dieser Gesamtheit ist die „wirkliche Volks- und Leistungsgemeinschaft aller Deutschen". Zu diesem Ziel führt allein der Gedanke des echten Sozialismus: „Jeder einzelne an dem Arbeitsplatz, der ihn zur höchsten Leistung befähigt und damit den größten Nutzen gewährleistet". (§§ 1, 2, 3 der VO).

Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist die DAF nur unter Führung der NSDAP befähigt. Sie stellt eine Organisation der Partei dar, die gebietlich nach politischen Gauen, fachlich aber in Reichsbetriebsgemeinschaften und Berufsgruppen gegliedert ist (§ 4 ff).

Aus der Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft erwächst ihr die dauernde Aufgabe, den Arbeitsfrieden zu sichern, „durch den Ausgleich der berechtigten Interessen, der den nat. soz. Grundsätzen entspricht und die Anzahl der Fälle einschränkt, die nach dem AOG zur Entscheidung den allein zuständigen staatlichen Organen zu überweisen sind". (§ 7).

§ 8 spricht von der Pflicht zur Berufsschulung, von der Einhaltung der Bestimmungen des AOG und von der Gestaltung der Freizeitorganisation „Kraft durch Freude". § 9 endlich regelt das Unterstützungswesen und die Selbsthilfeeinrichtungen zur Erhaltung und Förderung der in Not geratenen Volksgenossen.

Nach der endgültigen Übernahme bzw. Überwindung aller Gewerkschaften und Unternehmerverbände mußte eine Organisation geschaffen werden, die nun auch rein äußerlich der Volksgemeinschaft Ausdruck verleihen konnte. Nach Beseitigung eines überleitenden Zwischenzustandes, der noch eine Gliederung in Unternehmer, Angestellte und Arbeiter aufwies, ist seit der Verfügung des Reichsorganisationsleiters vom 26. 1. 1934 die Betriebsgemeinschaft zur Grundlage des organisatorischen Aufbaues gewählt worden und damit jede überbetriebliche Rivalität, die auch nur entfernt an Klassengegensätze erinnern könnte, von vornherein beseitigt. Die DAF hat niemals einseitige Interessen zu vertreten, sondern ihr fällt die Aufgabe zu, zwischen den berechtigten Interessen aller Beteiligten jenen gerechten Ausgleich zu finden, der nationalsozialistischen Grundsätzen entspricht. In der Erfüllung der Schlichteraufgabe übernimmt sie es, die kleinen Streitigkeiten im Betriebe beizulegen, damit die staatlichen Organe nicht mit rein innerbetrieblichen Gegensätzen geringen Ausmaßes belastet werden[136]).

Der DAF als der Gemeinschaft aller schaffenden Deutschen fällt in erster Linie die Erziehungsaufgabe zur ehrenhaften, anständigen und damit wahren sozialistischen Gesinnung des AOG zu. Insofern wird die Arbeitsfront für die Ausgestaltung des zukünftigen Arbeitsvertrages von entscheidender Bedeutung werden, da sie von den Angehörigen eines

---

[136]) Reden und Gedanken Dr. Leys — des Schöpfers der DAF — für das schaffende Deutschland verdeutlichen Sinn und Aufgabe dieser Organisation. Adolf Hitler sagt: Die Lösung der sozialen Frage ist keine Lösung von schönen Konstruktionen, sondern allein eine Frage der Schulung und Erziehung zur nationalsozialistischen Weltanschauung.

Damit war die Aufgabe gestellt, eine Organisation aufzubauen, die der NSDAP als Kern der nat. soz. Weltanschauung die Gemeinde schaffen wollte. — „Die DAF ist die große Klammer, um die Masse des Volkes zusammenzuhalten" (Nov. 33 zu Pressevertretern). Die innere Berechtigung für Abschaffung und Besetzung der Gewerkschaften im Mai 33 war der neue Gedanke, alles Trennende aus der Wirtschaftsgesellschaft zu entfernen. Hätte sich der Nationalsozialismus darin erschöpft, Einheitsverbände der Gewerkschaften und Arbeitgeber zu bilden, der Unternehmerfront eine Arbeiterfront gegenüberzustellen, so wäre er schließlich marxistischer gewesen als die freien Gewerkschaften selbst. Diese Übergangserscheinung der Revolution konnte deshalb nicht das Endziel der nat. soz. Arbeitsgestaltung sein, da es nicht um organisatorische Zusammenfassungen unter staatlicher Leitung ging, sondern um die Gewinnung der Seele des Arbeiters für Deutschland. — Die Auflösung aller Verbände

(Fortsetzung nächste Seite)

Betriebes verlangt, daß sie sich über ihre mannigfaltigen Wünsche aussprechen und so in gerechter Abwägung begreifen lernen, wo die eigenen Interessen aufhören und die übergeordneten Betriebsinteressen anfangen.

Gerade die persönliche Bindung des Gefolgsmannes an seinen Betriebsführer verlangt, daß beide sich menschlich näher kommen und zu wirklichen Kameraden werden. Auf dem persönlichen Vertrauensverhältnis ruht die Gemeinschaftsarbeit, deren Ausfluß die soziale Ehre darstellt. So wagt es die Arbeitsfront, in das Gebiet schärfsten Klassenkampfes, um Lohn- und Arbeitsbedingungen den Gedanken der Volksgemeinschaft zu tragen, um damit dem deutschen Volke den deutschen Arbeiter wiederzugewinnen.

Es hieße das Wesen der Deutschen Arbeitsfront verkennen, wenn man neben dem vond en Verbänden überkommenen und selbstverständlich weitergeführten Unterstützungswesen vergessen wollte, daß die DAF als Gesamtkörperschaft den Feierabend in der NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" organisiert.

Diese Organisation besitzt in der Welt nur einen Vorläufer, in Italien. Doch wie sich der Nationalsozialismus vom Faschismus grundsätzlich unterscheidet, so ist auch der Aufbau beider Freizeitorganisationen völlig verschieden. In Italien fehlen die Unternehmer, und die werktätige Bevölkerung ist ihrerseits in Berufe, Klassen und Regionen zerrissen und getrennt, während der Nationalsozialismus gerade in der Freizeitorganisation das im Alltag in der Arbeit doch nie völlig zu verwirklichende Gemeinschaftsideal Tatsache werden läßt. Führer und Gefolgsmann sind dann nicht Vorgesetzter und Untergebener, sondern Volksgenossen, die gemeinsam an den Gaben der Kultur teilnehmen dürfen. Diese Organisation hat keinen anderen Sinn, als dem Volke die Nerven zu stählen, es vom Daseinskampf ausruhen zu lassen, ihm wirklich Kraft durch Freude zu schenken. Es wird damit dreierlei erreicht:

(Fortsetzung der Note 136)
ohne Ersatz in einer neuen Organisation hätte andererseits die Arbeiterschaft um die Erfolge ihres 70jährigen Kampfes um Anerkennung und Gleichberechtigung gebracht und dem Unternehmer die bedingungslose Handlungsfreiheit zurückgegeben. So mußte eine „vom Gedanken der Anständigkeit und Ehre durchpulste Gemeinschaft" erstehen, die alle Schaffenden — Unternehmer und Arbeiter — erfaßte, damit in Ehrlichkeit und Offenheit über das Zusammenleben im Betriebe gesprochen werden kann, denn „eine Sozialordnung hat nur dann Sinn und Zweck, wenn sie die Schaffenden im Betriebe erfaßt und im Betriebe zusammenführt, im Betriebe ausrichtet und im Betriebe jene Auffassung verwirklicht, die sie für die allein richtige hält." (S. 270).

Diese gemeinsame Arbeitsfront ist deshalb nur möglich, wenn sich „Herrenmenschen in allen Schichten der Bevölkerung gegenüberstehen und nicht knechtselige Arbeiter oder verschüchterte Unternehmer." (Durchbruch der sozialen Ehre 1935).

1. Die Masse des Volkes gewinnt mehr Freude am Leben und wird dadurch leistungsfähiger.

2. wird die Sehnsucht der werktätigen Bevölkerung nach Kunst- und Naturgenüssen gestillt, die der Arbeiterschaft von den Gewerkschaften stets versprochen aber nie erfüllt wurden.

3. werden durch Erfüllung dieser Wünsche, durch Erhöhung des Lebensniveaus des „ewigen Arbeiterstandes" die Gefühle der Minderwertigkeit und des Neides überwunden, und damit positiv durch Taten die nationale Solidarität, die Gemeinschaft als tragendes Grundprinzip bekundet.

In dieser Gemeinschaft kommt so recht zum Ausdruck, daß es dem Einzelnen nicht auf Kosten des anderen gut gehen kann, sondern daß gerade in der Arbeit zu gemeinem Nutzen auch das materielle Wohl der Mitglieder dieser Gemeinschaft begründet liegt. Dieselben Millionen-Gelder, die früher im Kampf um den Arbeitsvertrag sinnlos und zum Schaden der Wirtschaft verschwendet wurden, tragen heute einen Schein des Glücks in jede Arbeiterfamilie, gewähren ihr eine wirkliche Erholung und geben darüber hinaus anderen Volksgenossen noch Arbeit und Brot. Wenn es einen praktischen Beweis für die Richtigkeit des neuen Ethos von der Gemeinschaftsarbeit geben soll, dann sind es die Einrichtungen der NS-G. Kraft durch Freude, die jeden Arbeiter für die Betriebsgemeinschaft gewinnen werden. Denn „diese Organisation soll die Persönlichkeit des Menschen, vor allem des Arbeiters heben. Sie soll die Minderwertigkeitskomplexe im arbeitenden Volk töten. Sie soll aber vor allen Dingen auch dadurch mit jenen Vorurteilen aufräumen, als ob wahre Herzensbildung und Kunstempfinden von Besitz und Reichtum und Willen abhängig wären"[137]). Somit ist diese Freizeitgestaltung nie Selbstzweck zur Veranstaltung von Vergnügungsreisen, sondern Mittel zum Zweck, den Aufbau einer nationalsozialistischen Gesellschaft durch praktische Gestaltung des wirklichen Lebens zum Willen des Volkes zu machen.

Neben den nach außen stark in den Vordergrund tretenden Vorzügen der Gemeinschaftsarbeit für die Ausgestaltung der Urlaubs- und Erholungsreisen sorgt das Amt für Schönheit und Würde der Arbeit dafür, daß der Begriff „Fabrik" aus unserem Sprachschatz verschwindet, daß die Arbeitsverhältnisse, soweit sie dringend einer Verbesserung bedürfen, entsprechend umgestaltet werden. Damit dient „Kraft durch Freude"

[137]) Arbeitsinhalt des Werkes KdF nach Worten Dr. Leys zur Gründung. Zit. Horst Dreßler-Andreß: Die NS-G. KdF verwirklicht die Volksgemeinschaft. Kalender der deutschen Arbeit 1936.

dem Arbeiter und hilft, bestehende soziale Schäden zu beseitigen, statt sie als Ansatzpunkt zur Verhetzung auszuwerten. Ist auf dieser Grundlage die Voraussetzung zum Klassenkampf und zur Staatsverneinung überwunden, so muß in den lichten und sauberen Betrieb ein gemeinschaftsförderndes Element getragen werden, um den Arbeiter Freude an seiner Beschäftigung finden zu lassen. Diese Aufgabe hat das „Amt für Volkstum, Brauchtum und Heimat" übernommen. Unter seiner Führung bilden sich Stoßtrupps und Werkscharen, die in bewußter Anlehnung an die Zunftbräuche des Mittelalters das besondere Gepräge jeder einzelnen Betriebsart erkennen und in eigenwüchsigem Brauchtum entwickeln wollen, um damit wieder zu den Quellen deutschen Volkstums im deutschen Volkslied, Volkstänzen und vielem anderen, was zum Wesen der Volksseele gehört, zu gelangen. Unterstützt und getragen wird dieses Streben vom „Amt für Kultur", wie Dr. Ley auf dem Reichsparteitag 1934 erklärte, bereits über 15 Tonfilmwagen, 2 Volkstheater, 1 Theaterzug verfügt und regelmäßig Fortbildungsabende veranstaltet, an denen über 120000 Volksgenossen teilnahmen.

Des weiteren seien erwähnt:

Das Amt für Reisen und Wandern verschickte im 1. Jahr des Bestehens

2168032 Arbeiter, davon etwa
1750000 7—10 Tage

Das Sportamt erfaßte in den Kursen

Schwimmen	170000	Gymnastik	70000
Körperschule	55000	Sportabzeichen	35000

Volksgenossen.

Das

Amt für Schönheit und Würde der Arbeit

bearbeitete 4139 Betriebe
verwandte dafür 8 Mill. RM.

Theater des Volkes — Berlin gab

500000 Arbeitern für 70 Pfg., ferner
700000 „ Theater und Konzerte

Karten aus.

Werkscharen wurden in 126 Betrieben gebildet[138]).

[138]) Rechenschaftsbericht Dr. Leys am 1. Jahrestag der Gründung, 27. Nov. 1934.

Aus diesen wenigen Andeutungen geht hervor, daß der Nationalsozialismus die Idee der Betriebsgemeinschaft, beruhend auf der sozialen Ehre, nicht als weltenfernes Ideal hinzustellen braucht, wie es einst eine „völkerbeglückende und völkerbefreiende Sozialdemokratie" mit dem Gedanken der klassenlosen Gesellschaft tun mußte, sondern kann auf die praktischen Erfolge hinweisen, die jedem Arbeitnehmer die Richtigkeit dieses doch so einfachen Gedankens begreifen lassen werden, daß nämlich der Unternehmer, mit dem er im Betriebe zusammen arbeitet, nicht sein Feind ist, sondern mit dem Streben nach Erhaltung des Betriebes auch nur sein Bestes will und keine höheren Löhne zahlen als das Unternehmen wirtschaftlich tragen kann. Damit wird diese Organisation in den breitesten Volksschichten und im Ausland durch ihre Leistungen zum besten Propagandisten der nat.soz. Arbeitsverfassung, was durch theoretisch-politische Abhandlungen niemals zu erreichen gewesen wäre.

Die Organisationen der Partei sind in erster Linie dazu berufen, über den Interessen der einzelnen Betriebsangehörigen stehend, ideel und materiell für die Durchsetzung des Gemeinschaftsgedankens im Betriebe zu sorgen. In dieser zwanglosen Form übernehmen sie die Rolle des Schlichters und erreichen durch Betriebsappelle, daß Verfehlungen des Alltags innerhalb der Werksmauern wieder gutgemacht werden können, ohne zunächst Treuhänder, Arbeits- und Ehrengerichte damit zu behelligen, deren Tätigwerden stets einen von außen kommenden Eingriff in das Leben der Betriebsgemeinschaft darstellt.

Zusammengefaßt hat die DAF auf der Grundlage der weltanschaulichen Erziehung zum Nationalsozialismus für die Gemeinschaft der Schaffenden die Aufgabe, die bestehenden Hilfseinrichtungen weiterzuführen und auszubauen, die Wirtschaftsbefriedung durch Errichtung von Reichsbetriebsgemeinschaften und Hauptwirtschaftsgruppen zu sichern. Für den einzelnen Angehörigen oder für kleinere Gemeinschaften übernimmt sie die arbeits- und sozialrechtliche Betreuung in ihren Sozialämtern, in den Jugendämtern dient sie der Berufsausbildung, die Freizeitgestaltung ist Sache der Sonderorganisation „Kraft durch Freude".

Mit den nat.soz. Kernorganisationen der NSBO und der NSHago ist die DAF eng verbunden, davon den 18 Reichsbetriebsgemeinschaftsleitern des großen Arbeitskonvents 16 (Industrie, Landwirtschaft, freie Berufe) zum Stabe des Reichsobmanns der NSBO und die beiden anderen (Handel und Handwerk) zum Stabe des Amtsleiters der NSHago gehören.

Der Sinn der Reichsbetriebsgemeinschaften ist klar, ihre Aufgabe liegt in der sozialpolitischen Befriedung aller Wirtschaftszweige, die nie durch staatlichen Zwang, sondern nur durch einen Wandel der Gesinnung erreicht werden kann. Deshalb sind die Reichsbetriebsgemeinschaften und

Arbeitskammern (Reichsarbeitskammer[139]) und Arbeitskammer für jeden Treuhandbezirk) keine staatlichen Organisationen, sondern stehen neben diesen und verkörpern in ihrem äußeren Aufbau schon das zukünftige Ideal einer deutschen Gemeinschaftsarbeit. Nach dem Wort Adolf Hitlers, „Die Partei befiehlt dem Staat", d. h. die nat.soz. Organisationen zeigen dem Staat seinen zukünftigen Weg, ist damit die notwendige Übergangsform geschaffen, in der unter staatlichem Schutz (Treuhänder, Ehrengerichte) von der Partei und ihren Gliederungen die Erziehung des deutschen Arbeitsmenschen zum Einsatz für die Gemeinschaft erfolgen kann.

Die 18 Hauptberufsgruppen als Untergliederung des Berufsgruppenamtes der DAF, selbst untergeteilt in Berufsgruppen, dienen der gesamten beruflichen Erziehung der schaffenden deutschen Jugend. Da die DAF nicht nur eine Volksgemeinschaft, sondern auch eine Leistungsgemeinschaft aller Deutschen erstrebt, ist es Aufgabe der Berufsgruppen, jeden an den Platz zu stellen, der ihm nach seiner Leistung zukommt. Darum veranstalten sie in Verbindung mit der HJ und den Reichsbetriebsgemeinschaften Reichsberufswettkämpfe der Jungarbeiter, um zu sehen, wo die Qualitätsarbeiter der Zukunft zum Wohl der Gesamtheit einmal eingesetzt werden können. Gleichzeitig wird in Millionen Jungarbeitern durch das Leistungsprinzip ein echtes Gefühl der Arbeitsfreude geschaffen, das die drückende Last der Arbeit überwindet und damit jeden Rangunterschied in der Beschäftigung als Wertmaßstab beseitigt. „Die Leistungsaristokratie ist der neue Adel der Arbeit"[140].

Wie sich aus der deutschen Volksgenossenschaft die Parteigenossenschaft als Stoßtrupp zur Verwirklichung nationalsozialistischen Gedankengutes hervorhebt, so steht in der DAF die NSBO als gut geschulte und disziplinierte Truppe, als Trägerin nationalsozialistischen Wollens. Für den Arbeitsvertrag nach dem AOG ist wichtig, daß der Gesetzgeber den Wunsch hat, Mitglieder der NSBO durch den Vorschlag des Obmannes[141]) zu Vertrauensmännern zu wählen. Es besteht aber kein Zwang hierzu denn die Mittler des Vertrauens müssen freiwillig gewählt werden können, wenn sich ein echtes Vertrauensverhältnis bilden soll. Für die Zu-

[139]) Parallel hierzu wurde bei dem Ende 1934 abgeschlossenen ständischen Aufbau der deutschen Wirtschaft die Reichswirtschaftskammer geschaffen. Unter ihr stehen Reichsgruppen und Wirtschaftskammern. Die Reichsgruppe Industrie gliedert sich fachlich in 7 Hauptgruppen und regional in 13 Bezirksgruppen. Die Bezirksgrupe bildet mit Industrie/Handelskammer u. Handwerkskammer die Bezirkswirtschaftskammer.

[140]) Dr. Ley, Durchbruch der soz. Ehre, S. 176.

[141]) Da in der NSBO Mitgliedersperre herrscht, besaßen die meisten Betriebe keinen NSBO-Obmann. Daraufhin hatte der Treuhänder die Vertrauensmänner zu bestimmen, die Wahl entfiel. Dieses ungünstige Ergebnis beseitigt die 10. Durchf. VO vom 4. 3. 1935. indem sie den Betriebswalter der DAF zum Stellvertreter des NSBO-Obmanns macht.

kunft hat die NSBO als Führerschule des deutschen Arbeitertums die verantwortungsvolle Aufgabe, in der sich allmählich festigenden Betriebsgemeinschaft die nat.soz. Gedankenwelt gegenwartsnahe zu erhalten. Sie übernimmt die politische Führung der DAF, sie wird zum Garanten für die Durchführung nat.soz. Wollens in den Betrieben, und sie wird damit so lange um den letzten Volksgenossen zu kämpfen haben, bis überall die soziale Gerechtigkeit oberste Richtschnur des Handelns geworden ist.

Vom NSBO-Obmann eines Betriebes bis zum letzten NSBO-Kameraden sind diese Männer als Führer und Gestalter der Arbeiterschaft, als verantwortliche Nationalsozialisten in Wort und Tat Vorkämpfer der Betriebsgemeinschaft, der Volksgemeinschaft an der Arbeitsstätte. An jeden Obmann sind deshalb erhöhte menschliche Anforderungen zu stellen. Mit den soldatischen Tugenden der Treue, Tapferkeit und Disziplin hat er fachliche Kenntnisse auf dem Gebiet seines Betriebes zu verbinden. Diese Voraussetzungen sind aber nur dann wertvoll, wenn sie von einem lauteren Charakter erfüllt werden. In der Reinheit des Wollens muß er allen ein Vorbild sein. Von seinem Verhalten wird der Geist des Betriebes maßgeblich beeinflußt, denn er ist der Vertreter der Bewegung **an der Arbeitsstätte.**

Die Tätigkeit der NSBO darf sich aber nicht in Schulungsvorträgen, Vorbild und praktischer Erziehungsarbeit erschöpfen, da der Nationalsozialismus eine im Blut und in der rassischen Eigenart der Besten des deutschen Volkes begründete Weltanschauung ist, die wie Dr. Ley bei der Gründung der Ordensburgen der NSDAP im Februar 1936 bekannte geweckt, nicht erlernt werden kann.

Zur Sicherung des Nachwuchses war es deshalb erforderlich, aus der Jungmannschaft der Betriebe eine charakterliche Auslese zu bilden, um sie **als Werkscharen zum Einsatz zu bringen.**

Voraussetzung für den im März 1935 begonnenen Kampf der Werkscharen um die Menschen im Betriebe war bereits die äußerlich vollendete nat.soz. Arbeitsverfassung. Es galt und gilt nun durch vorbildliches Handeln und gutes Beispiel Vertrauen und Disziplin zu stärken, da alle Nöte des Alltags in menschlichen Unzulänglichkeiten zumeist ihre letzte Ursache haben. Das Verständnis für die Notwendigkeit einer solchen neuen Kampfgemeinschaft fehlte trotzdem bei fast allen Betriebsgemeinschaften zunächst völlig. Der Sinn der neugegründeten Werkscharen wurde von den Betrieben erst nach dem Parteitag der Freiheit im September 1935 erkannt, da der Führer in ihnen den Typus des stolzen und freien deutschen Arbeiters, des Kämpfers für die Ehre und Gleichberechtigung des schaffenden deutschen Volkes begrüßt hatte.

Das oberste Gebot der Werkscharen ist, alles Geschehen im Betriebe mit der nationalsozialistischen Weltanschauung in Einklang zu bringen.

Das geschieht einmal dadurch, daß zur Werkschar nur die berufen werden, die bereit sind — auch unter größten persönlichen Opfern an Zeit und Geld — ihren Arbeitskameraden eine wahre Kameradschaft vorzuleben. Zum anderen wird dieses Ziel erreicht durch die strahlende Kraft der Lebensfreude, die den stumpf an seiner Maschine stehenden Menschen zum frohen, aufrechten deutschen Arbeiter machen will.

Vorbild der jungen uniformierten Werkscharmänner in Tun und Lassen ist die selbstverständliche Kameradschaft des Frontsoldatentums. Das Soldatentum der Werkscharen ist damit Pflichterfüllung in freiwilliger Unterordnung ohne den Hauch des Militarismus.

Da ihre Aufgaben weltanschaulicher Natur sind, übernehmen die Werkscharen in erster Linie die Ausgestaltung wirklicher Gemeinschaftsfeiern an Betriebsabenden. Darüber hinaus wollen sie das Brauchtum der Arbeit pflegen und vertiefen und in Gemeinschaftsarbeit in Chören, Liedern und Spielen zu einem Niederschlag des seelischen Erlebens der heutigen Zeit, zur „Stimme der Arbeit" formen. Das so neu zu schaffende Kulturgut soll dann mit den wertvollen Überlieferungen der Vergangenheit zum Brauchtum der deutschen Arbeit verschmolzen werden.

Die Werkscharen sind somit berufen, nationalsozialistischer Sicherheitsfaktor im Betriebe zu sein. Achtung und Anerkennung, Autorität in der Arbeiterschaft, werden sie sich durch vorbildliche Haltung und Leistung erwerben.

C. Schluß.

In der Gegenüberstellung der Arbeitsverfassungen seit Beginn der Industrialisierung hatte sich gezeigt, daß der Zunftverband und die Verbindung mit dem Kunden durch die Herrschaft des freien Arbeitsvertrages zerrissen war. Der Kampf der Gewerkschaften um Lohn und Arbeitszeit war nur die notwendige Folge des Aufbegehrens gegen Unterdrückung und Entrechtung. Die nationalsozialistische Arbeitsverfassung knüpft deshalb, in Überwindung der liberalistischen Epoche, an die vorindustrielle Zeit an. Allerdings ist zu bedenken, daß die sozialen Grundlagen wesentlich andere geworden sind. Die Aufwärtsentwicklung vom Lehrling über den Gesellen zum Meister als Grundlage des gemeinsamen Standes und der gleichen Ehre ist in der modernen Großindustrie als Prinzip undurchführbar. Die Arbeit ist zu differenziert geworden, als daß sie in allen ihren Teilen von jedem Einzelnen geleistet werden könnte: Trennung in leitende, verwaltende und ausführende Arbeitsleistungen ist unumgänglich. Diese notwendige Aufspaltung der Gesamtheit ist nur durch die gemeinsame Ehre der Arbeit überwindbar. Die Standesehre des Arbeiters im weitesten Sinne schlingt das Band um alle schaffenden Volksgenossen und läßt demgegenüber Unterschiede in der Lebenshaltung zurücktreten.

Im Gedanken der sozialen Ehre wird zur Grundlage des Arbeitsfriedens die schicksalhafte Arbeitsgemeinschaft. Zum ersten Male werden Jahrhunderte alte Spannungen gelöst, da es keine Klassen, sondern nur noch Arbeiter und Nicht-Arbeiter geben wird. Zerstörende und aufreibende Kämpfe um Lohnerhöhungen sind zum Heil der Gesamtwirtschaft überwunden.

Die Bedeutung dieses Gedankens für die deutsche Wirtschaft ist fast unabsehbar, wenn man bedenkt, daß der Aufbau der deutschen Industrie in der Vor- und Nachkriegszeit sich unter dem geschilderten seelischen Mißklang des mangelnden Verständnisses beider Seiten vollziehen mußte.

Wenn jeder Treuhänder, Betriebsführer, Amtswalter oder Arbeiter das Bekenntnis Adolf Hitlers vom 1. Kongreß der DAF in sich trägt,

steht die wirtschaftliche Zukunft des deutschen Volkes in der Erkenntnis der schicksalhaften Verbundenheit aller Arbeit im Dienst der Gesamtheit vor einem neuen gewaltigen Aufschwung.

„Ich werde keinen größeren Stolz in meinem Leben besitzen als den, einst am Ende meiner Tage sagen zu können: ich habe dem Deutschen Reich den deutschen Arbeiter erkämpft". (Adolf Hitler)

Ich versichere an Eidesstatt, daß ich diese Arbeit selbständig und ohne jede fremde Hilfe angefertigt habe.

Die zur Bearbeitung verwandte Literatur ist im Schrifttum verzeichnet. Dort aufgeführte — nicht aber im Text zitierte — Schriften dienten der allgemeinen Vorbereitung. Andere Hilfsmittel wurden nicht benutzt. Alle wörtlich oder annähernd wörtlich entnommenen Stellen sind durch Anmerkung bzw. Anführungsstriche kenntlich gemacht.

Bernburg, den 10. März 1936.

Gerhard Hachtmann.

Schrifttum.

1. Kommentare und Einzelschriften:

Albrecht, G.: Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden 1932.

Baum: Das Recht des Arbeitsvertrages. 1911.

Berthelot, M.: Betriebsräte in Deutschland. 1926.

Braecklein, W.: Der gewerbliche Arbeitsvertrag. 1909.

Brandler, H.: Gewerkschaften und Betriebsräte. 1921.

Brauer: Lohnpolitik in der Nachkriegszeit. 1922.

Festschrift für L. Brentano: Gleichgewicht der beim Arbeitsvertrag mitwirkenden Kräfte und die moderne Auffassung vom Arbeitsvertrag. 1916.

Brigl-Matthiass: Das Betriebsräteproblem. Sozialwissenschaftl. Forschungen, Berlin und Leipzig 1926.

Büren, H.: Untersuchung über die grundsätzliche Haltung des deutschen Unternehmertums gegenüber der Sozialpolitik in Vorkriegs-, Kriegs- und Nachkriegszeit. Köln 1924.

Bücher, K.: Entstehung der Volkswirtschaft.

Caskel, W.: Arbeitsrecht. Berlin 1920.

Dersch, H.: Kommentar zum AOG. Berlin 1934.

Dörner, K.: Die neue Ehrengerichtsbarkeit der Wirtschaft und des Handwerks. 1934.

Freese, H.: Der freie Werkvertrag und seine Gegner. Jena 1913.

Driesen, A.: Tarifgemeinschaft oder Betriebsgemeinschaft. 1934.

Frenz und Gobbers: Erfolgreiche Betriebswirtschaft. 1934.

Freytag, K.: Die sozialpolitische Schlichtung. Leipzig 1930.

Fritz, K.: Stellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Tarifvertrag. Würzburg 1934.

Greiff, U. de: Elastizität der Tarifverträge. 1933.

Herkner, H.: Die Arbeiterfrage. Berlin und Leipzig 1921.

Heyde: Abriß der Sozialpolitik. 1930.

Hilbich, H. F.: Aufgaben und Stellung der DAF im nationalsozialistischen Staat. Breslau 1934.

Hitler, Adolf: Mein Kampf. 1930.

Hueck, Riezler, Molitor: Der Arbeitsvertrag. 1923.

Hueck, Nipperdey, Dietz: Kommentar zum AOG. Berlin 1934.

Hüglin, A.: Der Tarifvertrag. Berlin 1906.
Hülsen, G.: Verhältnis von Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag. 1932.
Imle, F.: Gewerbliche Friedensdokumente. Jena 1905.
— Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Jena 1907.
Kaesler, H. J.: Der Einfluß des Treuhänders der Arbeit auf die Betriebsordnung. Görlitz 1935.
Krämer, P.: Gesetzliche Grundlagen des freien Arbeitsvertrages. (Sächs. Berufsschulverein Dresden 1927).
Ley, R.: Durchbruch der sozialen Ehre, gesammelte Reden. 1935.
— Deutschland ist schöner geworden. Mehdenverlag 1936.
Lindemann, H.: Kampf gegen den Tarifvertrag. 1933.
Linser, R.: Einführung in die neue Arbeitsverfassung. Erfurt 1934.
Lotmar: Der Arbeitsvertrag. Leipzig 1902.
De Man, H.: Kampf um die Arbeitsfreude. Jena 1927.
Mansfeld, Pohl, Steinmann, Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar 1934.
Muhs, K.: Anti-Marx. 1927.
Müller: Rationelle Menschenführung. 1931.
Nikisch, A.: Kommentar zum AOG. Leipzig 1934.
Oertmann, P.: Das Arbeitsvertragsrecht. 1923.
Richter, E.: Der Führer des Betriebes. Horchheim 1935.
Schäfer, H.: Tarifvertrag und Betriebsregelung. 1930.
Schmoller, G.: Die soziale Frage. München und Leipzig 1918.
Schumann-Bruckert: Die Sozialpolitik im neuen Staat. 1934.
Starcke, G.: NSBO und DAF. 1934.
Striemer, A.: Der Industriearbeiter. 1923.
Weber, A.: Wirtschaftspolitik. München und Leipzig 1932.
Werner, F.: Tarifvertrag und Tarifordnung. Greifswald 1934.
Wollmer, F.: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich und seine volkswirtschaftliche Bedeutung. Innsbruck 1934.

---

2. Abhandlungen:

Die Organisation der deutschen Arbeitsfront und der NS-G Kraft durch Freude. Wörterbuch der Volkswirtschaft. Abschnitt: Tarifvertrag.
Joerges, R.: Führer und Gefolgschaft im AOG. Arbeitsrechtliche Abhandlung. 1934.
Schneider, K.: Die Rechtsnatur der Tarifordnung. Braune Wirtschaftspost, 6. Okt. 1934.
Spann, O.: Die Krise der Sozialpolitik und ihre Heilung in der ständischen Wirtschaftsverfassung. — Braune Wirtschaftspost, Jhrg. H. 1. 1934.
Schuhmann, W.: Leiter der NSBO: Sinn des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. NS-Soz. Pol. Februar 1934.

Richter, L.: Leistungsentlohnung und Akkord. Ebenda, April 1934.
Mansfeld, W.: Ein Wendepunkt in der arbeitsrechtlichen Entwicklung. Ebenda, Februar 1934.
Weigelt, W.: Arbeitsvertrag und Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Der deutsche Volkswirt. 25. Mai 1934.
Goerig, F.: Überwachung der arbeits- und tarifrechtlichen Normen? Deutsche Volkswirtschaft. Nr. 35. 1934. S. 1106.
— Klassenkampfreste? Ebenda. Nr. 34, S. 1066. 1934.
Wallau: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Ebenda. Nr. 13. 1934.
Leitartikel der Zeitschrift: Der deutsche Volkswirt. Nr. 16 vom 19. Januar 1934.
Mackensen von Astfeld, G.: Soldatischer Geist ordnet die Arbeit. — Ebenda. Nr. 16. 1934.
Biallas, H.: Die soziale Ehre. — Ebenda.
Wittke, Wilh.: Unternehmer und neues Sozialrecht. — Ebenda.
Meistre, F.: Sozialpolitik, der Versuch einer neuen Begriffsbestimmung. Ebenda.
Franke, Willy: Betriebsordnung. Richtlinien u. Einzelarbeitsverträge. 1934.

---

3. Abhandlungen und Zeitschriften.

Betriebsgemeinschaft und Betriebsführung. Deutscher Ausschuß für technisches Schulwesen, E. V. 1934.
Börger, W.: Der Treuhänder im Dienst der deutschen Arbeit. 1935.
Fröde, Das Vorrecht der Betriebsordnung. — NS-Soz. Pol. Nov. 1934.
Herschel, W.: Betriebsvertretung und Gewerkschaft (Sammlg.: Soziale Probleme des Betriebes von Potthoff, 1922).
Mansfeld, W.: Die soziale Ehre. — Deutsches Recht S. 134. 1934.
Meistre, F.: Soziale Gesinnung. — NS-Soz. Pol. Dezember 1934.
Richter, L.: Der Kündigungsschutz in der Ordnung der nationalen Arbeit. Ebenda. März 1934.
— Recht der deutschen Arbeit: Treuhänder der Arbeit. 1934.
Rink und Krause: Materialien über den Erlaß von Betriebsordnungen. (Sozialpolitische Fragen der Gegenwart) Heft 7. 1934.
Schmidt-Eichwalde: Die Ehre der Arbeit. — NS-Soz. Pol. Febr. 1934.
Schulz, P.: Vom Arbeitsvertrag zum Tarifvertrag. 1935.
Seidel, R.: Die Krise der Gewerkschaftsbewegung. (Die Gesellschaft 1924, S. 76).
— Die Gewerkschaften nach dem Kriege. 1925.
Sell, R.: Der Vertrauensrat (Heerschild-Schriftenreihe): Das Recht der deutschen Arbeit. 1934.
Spangenberg: Stellung und Aufgaben des Vertrauensrates. NS-Soz. Pol. März 1934.
Stothfang, W.: Lohnpolitik des christl. Metallarbeiterverbandes Deutschlands in der Nachkriegszeit. Duisburg 1926.

Weigelt: Die sozialpolitische Umgestaltung des Arbeitsvertrages durch das AOG. — NS-Soz. Pol. Nov. 1934.

Winschuh: Betriebsrat oder Gewerkschaft. 1922.

Zengel: Stellung der NSBO im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Ebenda. März 1934.

Kalender der Deutschen Arbeit. 1936.

Der „Grenzbote". Jahrgang 1910.

Die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung. 1910 — 1917.

H. Frh. v. Berlepsch: Anfänge des gesetzl. Arbeiterschutzes vor 1. 6. 1891. In der Sammlg. erschienen: Soziale Arbeit im neuen Deutschland (Festschr. z. 70. Geburtstag v. F. Hitze).

Handwörterbuch der Staatswissenschaft, 1923 u. folgende Jahrgänge.

Das Korrespondenzblatt der Freien Gewerkschaften von 1905—1924.

Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 1890, u. folgende Jahrgänge.

Der „Arbeitgeber". Jahrgänge 1911—1929.

Der „Grundstein". 1911.

Die Mitteilungen der Hauptstelle der Deutschen Arbeitgeber-Verbände 1909.

Recht und Wirtschaft. 1913.

Schriften der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände. 1924.

Die soziale Praxis von 1912 an.

Sozialistische Monatshefte von 1912 an.

Lebenslauf.

Am 15. Juli 1914 wurde ich als Sohn des Amtsgerichtsrats Ernst Emil Friedrich Hachtmann und seiner Ehefrau Elsbeth geb. Fischmann in Bernburg/Saale geboren.

Meine gesamte Schulzeit verbrachte ich in Bernburg. Nach dreijährigem Besuch der städtischen Grundschule (1920—23) war ich 9 Jahre Schüler des dortigen Karlsgymnasiums.

Nach der am 2. März 1932 bestandenen Reifeprüfung studierte ich in Göttingen Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre.

In diesen ersten drei Semestern nahm ich an Vorlesungen und Übungen der Herren Professoren Mitscherlich, Oldenberg, Jessen, Gutmann, Passow, v. Gierke, Oertmann, Binder, v. Hippel und H. Meyer teil. Dann studierte ich weitere drei Semester an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Hier hörte ich im besonderen die Herren Professoren Jahn, Muhs, Mitscherlich, Schmaltz, Jecht, Wolff, Bilfinger, Ruth, Boehmer, Hein, Schmidt, Siebert und Fleischmann.

Am 16. April 1935 bestand ich daselbst die Prüfung für Diplom-Volkswirte.

Die beiden folgenden Semester waren im wesentlichen der Vorbereitung dieser Untersuchung gewidmet. Ich möchte nicht verfehlen, Herrn Professor Dr. Muhs für die Anregungen zu danken, die er mir sowohl bei der Problemstellung als auch bei Vollendung der Arbeit gewährt hat.

Tag der mündlichen Prüfung: 24. November 1936.